

## Trabajo Fin de Grado

Desigualdad salarial por géneros en la economía española y políticas para su reducción, desde la gran recesión hasta la actualidad. (2008-2018)

Autor

**Fernando Olloqui Jiménez**

Director

**Juan Miguel Báez Melián**

Facultad de Economía y Empresa /Universidad de Zaragoza

2020

## **Autor del trabajo**

Fernando Olloqui Jiménez

## **Director del trabajo**

Juan Miguel Báez Melián

## **Título del trabajo**

Desigualdad salarial por géneros en la economía española y políticas para su reducción, desde la gran recesión hasta la actualidad. (2008-2018)

## **Titulación**

Grado en Economía

La realización de este análisis-estudio, estriba en dar respuesta a la existencia y las causas de la persistencia en el tiempo de la desigualdad de ingresos entre géneros en España en los años recientes.

La estructura del trabajo tendrá tres partes muy marcadas. En primer lugar, realizaré una síntesis de las teorías más destacadas que existen dentro de la literatura de segregación ocupacional de género. Ya que, como expondré más adelante, es una de las argumentaciones predilectas para justificar el diferencial salarial. Aunque, es necesario añadir que, la segregación ocupacional es una de las muchas variables que pueden influir en la discordancia de ingresos entre sexos.

Tras esta sinopsis, contrastaré los datos obtenidos a través de la Encuesta de Población Activa (EPA) y de la Encuesta Anual de Estructura Salarial y así como la Encuesta Cuatrienal (2014) de la Estructura Salarial, con el objetivo de estudiar si, las teorías recopiladas por Anker y las variables ofrecidas por mí mismo, tienen cabida dentro de la dinámica del mercado laboral español.

Este contraste, a su vez, tratará de dar una panorámica de cómo han evolucionado la relación de ingresos entre géneros, desde el inicio de la crisis económica-financiera hasta los últimos datos disponibles.

La tercera parte del trabajo se basará en un comentario acerca de, las diferentes soluciones que ha ofrecido la Unión Europea, mediante el Plan de Acción de la Unión Europea para abordar la brecha salarial (2017-2019), comprobando si aborda todos los factores que afectan al diferencial salarial.

<b>INDICE</b>	<b>pag.</b>
<b>0. Introducción</b>	<b>1</b>
<b>1. Teorías sobre la segregación ocupacional</b>	<b>4</b>
1.1 Teorías neoclásicas del capital humano	4
1.2 Teorías de la parcelación del mercado de trabajo.	7
1.3 Teorías feministas o sociosexuales.	8
<b>2. Análisis del diferencial salarial.</b>	<b>9</b>
2.1 Ruptura de la convergencia.	10
2.2 Diferencias cuantitativas. Ganancia media anual por hora trabajada.	12
2.3 Diferencias cualitativas. Segregación ocupacional.	21
<b>3. Otros factores que pueden explicar el diferencial</b>	<b>27</b>
3.1 Maternidad: Penalización por maternidad	27
3.2 Tareas domésticas.	29
3.3 Teoría de remuneraciones no lineales.	30
3.4 Segmentación educativa por sexos.	31
3.4.1 Distribución de alumnos de Formación Profesional.	32
3.4.2 Distribución de alumnos universitarios.	34
3.5 Techos de cristal	36
<b>4. Análisis del plan de Acción (2017-2019) de la Comisión Europea.</b>	<b>37</b>
<b>5. Conclusiones</b>	<b>42</b>
<b>6. Bibliografía</b>	<b>44</b>

## 0. Introducción.

La igualdad de género es, uno de los objetivos primordiales a alcanzar por las sociedades desarrolladas actuales. Para poder conseguir dicho objetivo, durante las últimas décadas del siglo pasado e inicios del actual, se ha podido observar una incorporación muy significativa de la mujer en el mercado laboral. En la **tabla 0.1** se presenta la evolución de las tasas de empleo de una serie de países que se encuentran a la vanguardia en cuanto al desarrollo económico. También incluye las tasas de Italia, ya que, ambos países tienen niveles de desarrollo similares y muchas de las variables que se utilizan para comparar diferentes economías son semejantes.

**Tabla 0.1: Tasa de empleo anual femenino en porcentaje sobre el total de la población para los siguientes países la media de la UE-28.**

AÑO	1993	1998	2003	2008	2013	2017	2018
PAIS							
UE-28	:	:	58,7	62,7	62,6	66,4	67,4
Alemania	56,9	E 58,6	E 61,9	e 67,8	72,5	75,2	75,8
España	33,8	E 39,1	50,2	58,9	53,8	59,6	61
Francia	:	:	63	e 65	e 64,9	e 66,7	67,6
Italia	38,7	e 39,9	45,6	50,6	49,9	52,5	53,1
Finlandia	:	65,3	70	73,1	71,9	72,4	74,5
Suecia	:	71,6	E 76	77,2	77,2	79,8	80,2
Reino Unido	62,9	e 65,5	E 67,7	68,8	69,3	73,1	73,8

Fuente: EuroStat.

Notas:

Las cifras en las que aparecen ":" no se disponen datos.

En las que aparece al lado una "e" se trata de cifras estimadas por el EUROSTAT.

Como podemos observar, las cifras de España se encuentran por debajo, de la media europea junto a que todos los países incluidos en la **tabla 0.1** poseen mayores tasas de empleo femenino, exceptuando a Italia, país al que España supera en esta estadística. La evolución de las tasas de empleo femenino español, fue tardía, en comparación con los países destacados, ya que, Reino Unido en 1993 ya superaba los datos actuales de España. No obstante, el proceso de convergencia ha resultado bastante positivo desde la entrada al nuevo milenio, ya que, si comparamos los datos de 1993 y 2018, la tasa de empleo se ha duplicado (pasando de un 33.8% a 61%). Todavía se encuentra por debajo de las altas tasas de empleo en Suecia y Reino Unido, también debemos destacar, que

como podemos ver en la **tabla 0.2**, las tasas de empleo masculinas también son menores que las de estos países.

**Tabla 0.2: Tasa de empleo anual masculino en porcentaje sobre el total de la población para los siguientes países y la media de la UE-28.**

AÑO	1993	1998	2003	2008	2013	2018
PAIS						
UE-28	:	:	75,4	77,8	74,3	79
Alemania	78,1	e 75,5	e 74,7	e 80,1	82,1	83,9
España	68,9	e 72,8	78,3	77,9	63,4	73,1
Francia	:	:	75,7	e 75,1	e 73,2	e 75,2
Italia	75	e 71,7	74,6	75,3	69,7	72,9
Finlandia	:	72,2	74,4	78,4	74,7	78,2
Suecia	:	76,7	e 79,8	83,5	82,2	84,4
Reino Unido	77,4	e 80,7	e 81,9	81,9	80,4	83,7

Elaboración propia. Fuente: EuroStat.

Notas:

Las cifras en las que aparecen ":" no se disponen datos.

En las que aparece al lado una "e" se trata de cifras estimadas por EUROSTAT.

Observamos que, las tasas de empleo masculino en España comienzan siendo las más bajas en 1993 y cabe destacar que en 2003-2008 todos los países analizados convergieron a tasas entre el 75 y 82% debido al ciclo expansivo vivido durante ese periodo. En 2013 vemos la caída de la tasa de empleo masculino en países como España e Italia, debido a que en ese año todavía se encontraban en el periodo de recesión posterior a la crisis financiera de 2008 y sin embargo países como Alemania y Reino Unido mantienen tasas similares a 2008 debido a que para esas fechas ya se habían recuperado de la citada recesión.

Por lo tanto, comparando las tablas 0.1 y 0.2 se observa la evidencia de la incorporación de la mujer al mercado laboral español, ya que si comparamos los datos de 1993 en el que superan las cifras masculinas a las femeninas en 35 puntos porcentuales, en 2018 esta diferencia se ha reducido a 12 puntos porcentuales.

En consecuencia, esto favoreció de forma muy esclarecedora a la paridad entre géneros y a una mayor independencia del género femenino, siendo este, de forma cultural muy dependiente del masculino. No obstante, a pesar de la presencia de la mujer dentro del mercado laboral y de la incorporación de esta a todos los sectores económicos, existen evidencias de que no obtienen ingresos similares los que obtienen los hombres. Ya que,

los ingresos medios de las mujeres están muy por debajo de la media masculina. Esta característica del mercado laboral, está presente de forma global. Por lo tanto, se ha creado el término de brecha salarial, para referirse al diferencial de retribuciones entre los sexos. En el periodo estudiado podemos observar que existe una brecha en la **ganancia media anual** para las mujeres sobre los hombres entre un 28% y un 32% (ver gráfica 2.1).

Además, existe una tendencia que suele repetirse en la mayoría de las variables analizadas. Esta tendencia es que, antes de la crisis de 2008, se estaba comenzando a reducir el diferencial entre sexos pero, tras el shock producido en ese año, el diferencial comenzó a aumentar otra vez. Donde alcanzó un pico entre 2013 y 2014 pero durante los últimos años se ha vuelto a recuperar el proceso de ajuste y las cifras son similares a las anteriores a 2008.

No obstante, estas cifras solo miden cuantitativamente las ganancias medias anuales sin tener en cuenta muchas de las variables dentro del mercado laboral, tales como, el número de horas trabajado, la jornada laboral, el tipo de contrato, la cualificación de las ocupaciones, el lugar de responsabilidad ocupado y las diferentes ocupaciones que existen entre hombres y mujeres, así como un desglose de las ganancias medias anuales por sectores. Por ello, si analizamos todas estas variables tendrá lugar un estudio más completo y en ese caso podremos obtener las causas reales del problema en cuestión. No obstante, este trabajo no pretende negar, la desigualdad entre hombres y mujeres ya que todavía queda un largo camino para que las cifras se equiparen.

Este problema conlleva que se resienta el objetivo de igualdad entre ambos géneros, ocasionando las consecuencias que produce la desigualdad, es decir, desigualdad de oportunidades, menor poder adquisitivo entre otras. La literatura que aborda el tema, para explicar el diferencial de salarios, suele acudir a teorías de segregación ocupacional. Es decir, muchos autores explican dicho diferencial en los salarios argumentando que este se debe a las diferentes profesiones que desempeñan las mujeres respecto de los hombres. Como vamos a comprobar en España, al igual que en el resto del mundo, existe una segregación ocupacional.

Esta puede deberse a diferentes motivos y uno de ellos son los prejuicios que existen dentro de la sociedad para asignar profesiones masculinas y profesiones femeninas. El término prejuicio, suele utilizarse como sinónimo de preferencia por la discriminación.

Por ejemplo, un empleador a menudo utiliza los prejuicios que posee intrínsecos para elegir a sus futuros trabajadores. Estos prejuicios en realidad son preferencias frente a características visibles como lo son, el sexo, la edad, la raza etc.

Por lo tanto, dicho empleador realizará un balance sobre los gastos que puede acarrearle la contratación de un trabajador y por los prejuicios que predispone, su razonamiento será que las personas con estas características le acarrearán mas costes (sin que esto sea un hecho verídico).

## **1. Teorías sobre la segregación ocupacional.**

La segregación ocupacional es un hecho en España y voy a tratar de darle explicación a través de las teorías que ofrece la literatura sobre el tema. Richard Anker publicó un artículo, en el cual, compilaba las teorías con mayor relevancia que ofrecía la literatura en 1997. A continuación, realizaré una sinopsis del artículo en cuestión:

En primer lugar, Anker diferencia las teorías arrojadas por la literatura en 3 categorías, las cuales aunque pueden solaparse entre sí en algunos aspectos, proporcionan una base útil para el estudio de la segregación. A su vez, cada categoría distingue factores de oferta de mano de obra (aquellas condiciones que exigen ambos sexos en la búsqueda de empleo) y factores de demanda de mano de obra (las razones de los empleadores para contratar hombres o mujeres en función de las diferentes ocupaciones)

Las categorías en las que divide el artículo son:

- Teorías neoclásicas del capital humano.
- Teorías de la parcelación del mercado de trabajo.
- Teorías no económicas y feministas o también llamadas "socio sexuales".

### **1.1 Teorías neoclásicas del capital humano**

La teoría neoclásica, impone los siguientes supuestos:

**Los trabajadores y empleadores son racionales.** Es decir, que por un lado los trabajadores compiten por conseguir aquellos empleos en los que obtengan mayor rentabilidad y a su vez los empleadores buscan aquellos empleados que proporcionen una mayor rentabilidad y un coste menor.

**El mercado es eficiente.** Por lo que, los empleadores pagan a sus empleados el producto marginal de su trabajo.

Tras estos supuestos se desarrollan los factores de oferta y demanda:

**Los factores de oferta** argumentados por esta teoría, son:

**Las mujeres no son capaces de aportar mayor productividad que los hombres** debido a que poseen **menor instrucción y cualificación** peor orientada al trabajo ocupado. A su vez también expone que, las **capacidades adquiridas tras conseguir el empleo son menores**, debido a la mayor realización de tareas domésticas o el cuidado de los hijos, que exige una retirada o tener un horario menos regular que un hombre. Por todo esto, la teoría explica que las mujeres escogerán aquellos puestos con mayor flexibilidad horaria, que requieran una experiencia baja y que posean grandes barreras de salida del mercado laboral.

No obstante, Anker, encuentra 5 problemas a esta teoría:

- La continuidad laboral de las mujeres ha aumentado durante las dos últimas décadas.
- La cantidad de trabajo dedicado al cuidado del hogar e hijos ha disminuido en los últimos años por motivos como, que la edad de matrimonio se ha elevado, la existencia de un mayor número de electrodomésticos y otros enseres que facilitan dicha tarea.
- Y, por otro lado, la tasa de fecundidad ha disminuido en las últimas décadas.
- Mayor número de hogares encabezado por mujeres, ya sea, solteras, mujeres separadas-divorciadas, mujeres homosexuales etc.
- Existen profesiones con un porcentaje mayor de ocupación masculina, los cuales no exigen un nivel de cualificación elevado: Conductores y mecánicos de vehículos, obreros y muchos otros.

**Los factores de demanda** desde el punto de vista de la teoría neoclásica, suelen corresponderse con los anteriormente mencionados. Por lo que la teoría, presenta que aquellos trabajos con una mayor cualificación y experiencia son ofertados a un número mayor de hombres que de mujeres. (Sin embargo, este enfoque está perdiendo fuerza en los países más desarrollados). No obstante, los economistas neoclásicos exponen unos factores complementarios:



- Los empleadores consideran que la contratación femenina resulta más cara que la masculina. Es decir, los empresarios suelen tener la consideración de que los costes indirectos del trabajo femenino son mayores. (Mayores responsabilidades familiares, superiores tasas de absentismo y rotación etc.)
- Inclínación de los empresarios a discriminar, desarrollada por Becker (1971). Este factor se basa, en la idea de que, los empleadores al igual que cualquier persona, pueden tener prejuicios a la hora de elegir un empleado en función del trabajo que se vaya a realizar. Estos prejuicios conllevan que, el empleador obtenga una desutilidad (gasto) al contratar al colectivo que discrimine debido a estos prejuicios.

Este factor, pone en evidencia el supuesto de racionalidad del empleador, ya que, esto puede tratarse de un comportamiento irracional, debido a que los empleadores no pueden demostrar que estas elecciones sean de forma racional. Además de que, en aquellos sectores donde exista un alto grado de coincidencia en la cualificación y la experiencia entre personas de diferentes sexos, debe existir una representación semejante, pero esto no sucede en la realidad.

La literatura ofrece una serie de teorías para dar validez a la racionalidad de estos factores:

La existencia de valores y estereotipos muy arraigados (desarrollado dentro de las teorías feministas) la teoría de "la discriminación estadística" (desarrollada en las teorías de parcelación del trabajo) o teorías como la de "diferencias compensatorias", de corte neoclásico. Cuya idea principal reside en que las mujeres ocupan puestos de trabajo cuyas condiciones son menos desagradables o peligrosas. Y, por lo tanto, está justificado que los hombres obtengan mayores ingresos ya que, una parte del salario de las mujeres se encuentra en la ausencia de riesgo físico o psicológico en su ocupación. Este argumento, parece muy vago, ya que solo puede explicar la segregación dentro de las profesiones que incluyen riesgo.

Como resumen podemos afirmar que, las teorías neoclásicas dan una perspectiva que explica la segregación ocupacional a través del argumento de la divergencia sistemática del capital humano acumulado entre géneros. Sin embargo, bajo mi parecer, muchas de las argumentaciones propuestas se han quedado algo obsoletas debido a la evolución tanto de la sociedad como del mercado laboral.

## **1.2 Teorías de la parcelación del mercado de trabajo.**

Los autores de estas teorías parten de la base de que, aquellas instituciones como sindicatos, grandes empresas y otras relacionadas tienen gran relevancia a la hora de decidir la contratación, la remuneración como también el ascenso o continuidad en los trabajos. Igualmente, teorizan que los mercados de trabajo están divididos de alguna forma y que, es difícil pasar de un mercado a otro, todo ello suponiendo que en cada uno de los mercados funciona de acuerdo a la teoría neoclásica.

Destaca la teoría del mercado dual (Doeringer y Piore, 1971), en la que divide el mercado de trabajo entre empleos primarios y secundarios. La diferencia entre ellos, ya que en el primario existe una mayor cualificación, seguridad, remuneraciones y condiciones de trabajo. Los trabajos del sector secundario son mas insatisfactorios en cuanto a estas categorías se refiere. Por lo tanto, diferentes autores (Bergmann, Edgeworth) lo han relacionado con mercados de trabajo femenino y masculino. Y argumentan que las mujeres obtienen menores remuneraciones debido a que la demanda de trabajo femenino está recluido en un número de ocupaciones menores. Y en contraposición, se encuentra el mercado laboral masculino con una mayor demanda de ocupaciones y, por lo tanto, los hombres no tienen tanta competencia a la hora de obtener mayores ingresos, en comparación con los femeninos.

Dentro de estas categorías de teorías, encontramos la **discriminación por carácter estadístico**:

Basadas en la premisa de que, la labor de selección y contratación de empleados suponen costes elevados de búsqueda de información. Por lo tanto, los empleadores pueden llegar a discriminar a ciertos trabajadores, debido a que, en promedio resulta menos costoso realizar dicha discriminación que encontrar al candidato idóneo. Así es como explica esta teoría la parcelación del mercado en una serie de profesiones entre femeninas y masculinas.

En resumen, las teorías de parcelación del mercado de trabajo, dan explicación a la segregación ocupacional vertical, como los varones tienen mayores posibilidades de acceder a empleos mejor remunerados. Pero no dan respuesta a la segregación horizontal, es decir porque existen ocupaciones masculinas y femeninas. Para ello, el

autor cree que existen factores y comportamientos no económicos, siendo estos en su mayoría, ignorados por los economistas. Los cuales se desarrollan en el siguiente apartado.

### **1.3 Teorías feministas o sociosexuales**

Se centran en factores ajenos al mercado de trabajo y el influjo de conductas no económicas para explicar la segregación por sexos. La idea fundamental en la que se centra la teoría es que la mujer ha estado subordinada en un puesto asignado por la sociedad y la familia y por lo tanto esto conlleva que se refleje en su actividad laboral. De forma que las responsabilidades primordiales de la mujer han sido las tareas domésticas y el cuidado de los hijos. Por este motivo, se razona tanto la menor formación como la menor experiencia a la hora de incorporarse al mercado laboral.

Las teorías feministas, exponen una serie de estereotipos comunes extendidos para referirse a las habilidades de las mujeres, estos se dividen en positivos, negativos y otros. Con estos estereotipos se intenta dar una explicación a cuáles serían sus puestos de empleo adecuados con sus habilidades.

Los positivos consisten en: disposición natural a ocuparse de los demás, destreza en labores del hogar, mayor agilidad manual, mayor honradez y aspecto físico atractivo. Estos estereotipos, en caso de ser reales, conllevarían a ocupar empleos como: Enfermera, asistente social, limpiadora, cocinera, hilandera, tejedora, mecanógrafa, empleada contable, empleada de un comercio...

Los estereotipos negativos son: Renuncia a supervisar trabajo, menor fuerza física, menores aptitudes en ciencias y matemáticas, menor disposición a viajar y a afrontar riesgos físicos y a utilizar fuerza física. Suponiendo que estos estereotipos son ciertos, los puestos a los que se les obstruye acceder serían: director, jefe de personal, trabajador de la construcción, minero, matemático, ingeniero, conductor de vehículos de transporte, bombero, policía...

Los otros estereotipos tenidos en cuenta por la teoría se referirán a las cualidades o predisposiciones durante el desarrollo de una ocupación, los cuales consisten: Mayor disposición a recibir órdenes y mayor docilidad, mayor disposición a aceptar un salario bajo y mayor disposición a trabajar en casa.

El objetivo último de estas teorías es la revisión de los estereotipos mencionados como otros que pueden existir, tanto para hombres o mujeres e inserta a hombres en ocupaciones "femeninas" y a las mujeres en ocupaciones "masculinas".

Todas las teorías que hemos expuesto tienen puntos que reflejan la realidad del mercado laboral y como este mercado diversifica los empleos por géneros. No obstante, estas teorías fueron desarrolladas en una época en las cuales el mercado laboral no había llegado a desarrollarse tanto como el actual y en consecuencia a algunas de las premisas en las que se basan pueden haber quedado obsoletas, aunque pueden explicar en parte, alguna diferencia significativa dentro de un sector concreto. No obstante, las teorías feministas, en mi opinión son las que mayor peso tienen, en la sociedad y mercado laboral actual ya que, todavía, prevalecen estereotipos de género que siguen provocando una segregación ocupacional.

Por otro lado, la segregación ocupacional no es la única causa de que existan diferencias salariales dentro de la economía española. En el apartado siguiente, vamos a desarrollar cuáles pueden ser las causas a través de un análisis de diferentes características del mercado laboral español, incorporando un análisis de la segregación ocupacional española.

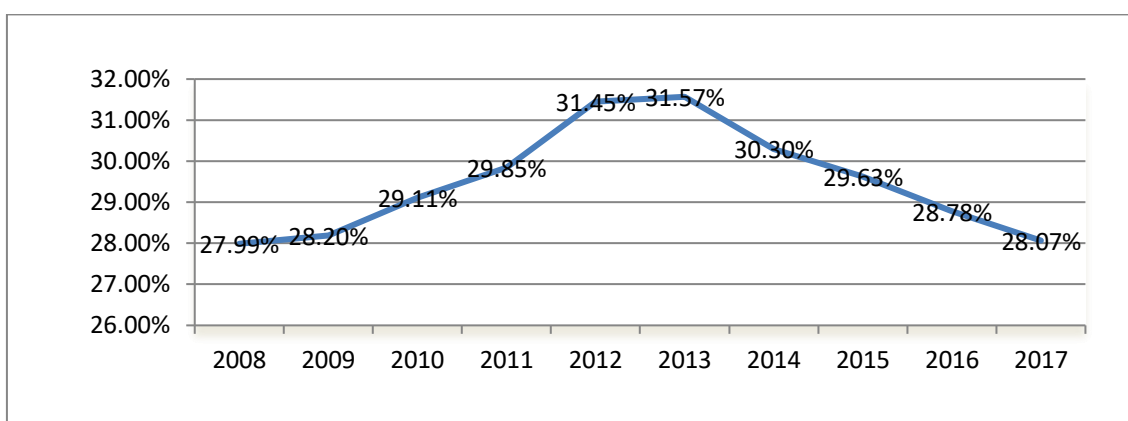
## **2. Análisis del diferencial salarial.**

La parte central del trabajo se desarrollará durante este apartado. De forma, que se expondrá una panorámica del mercado laboral español y cuáles pueden ser las diferencias significativas para que todavía existan diferencias en los ingresos entre los sexos de la sociedad española. En primer lugar, me gustaría mostrar la siguiente gráfica, utilizando datos del INE, en su Encuesta Anual de la Estructura Salarial para apreciar en porcentajes cómo ha evolucionado la "brecha salarial" en el periodo a estudio. La variable utilizada es, la ganancia media anual. Que es una variable representativa de los ingresos brutos que pueden obtener de media los ocupados durante un año. Si observamos la **gráfica 2.1**:

Podemos observar que el diferencial entre mujeres y hombres es bastante elevado y donde se puede apreciar la tendencia mencionada en la introducción. Durante los últimos años, en España, este diferencial se fue reduciendo de forma constante desde la

entrada del nuevo milenio hasta la crisis financiera (2008) que sacudió todo el panorama internacional. Debido a esta crisis, el proceso de ajuste entre los salarios medios femeninos y masculinos se estancó e incluso comenzó a decrecer.

**Gráfica 2.1: Diferencial de ganancias medias anuales para los ocupados entre sexos en porcentaje sobre los hombres. (2008-2017)**



Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Anual de Estructura Salarial (INE).

Es decir, aumentó la brecha entre los ingresos anuales de hombres y mujeres, llegando los hombres a obtener hasta un 31,57% de ganancias medias anuales más que las mujeres en 2013. A partir de 2014 y con la recuperación económica el proceso de ajuste comenzó a aumentar y alcanzar los niveles de 2008, siendo estos todavía muy elevado. No obstante, estos porcentajes son muy abstractos, de forma que podemos descomponer dicha brecha a través de **diferencias cualitativas** (ej. segregación ocupacional) o **diferencias cuantitativas** (ej. número medio de horas trabajadas). Por lo tanto, podremos distinguir un análisis agregado de la brecha salarial, siendo este cuando tratemos los datos de ganancia media anual y un análisis desagregado cuando nos centremos en las diferencias tanto cualitativas como cuantitativas.

Pero antes de desarrollar las diferencias con las que es posible desglosar el diferencial salarial, así como las causas de la existencia de este, me gustaría explicar la ruptura observada en la gráfica 2.1 a la hora de eliminar la convergencia de las ganancias medias anuales.

## 2.1 Ruptura del diferencial

Tras el inicio de la crisis económica de 2008, si observamos la gráfica 2.1, lo primero que se nos podría ocurrir es que, el descenso en el nivel de ocupados debe ser mayor en el número de mujeres que de hombres y así justificar la reducción de los ingresos

anuales medios. Sin embargo, en este periodo ocurrió un proceso de variaciones salariales que explican esta ruptura. Si observamos la tabla 2.1:

**Tabla 2.1: Tasas de actividad, paro y empleo por sexos para el periodo 2008-2019 junto con el diferencial entre las tasas femeninas respecto las masculinas.**

<b>Hombres</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Actividad</b>	69,58	68,65	68,15	67,56	67,10	66,39	65,83	65,69	65,13	64,73	64,56	64,28
<b>Paro</b>	8,54	17,65	19,57	21,05	24,58	25,60	23,60	20,77	18,12	15,66	13,72	12,45
<b>Empleo</b>	63,64	56,53	54,82	53,34	50,61	49,39	50,29	52,05	53,33	54,60	55,70	56,28
<b>Mujeres</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Actividad</b>	50,47	52,01	52,70	53,39	53,98	53,94	53,68	53,70	53,64	53,25	53,06	53,30
<b>Paro</b>	11,82	18,13	20,22	21,81	25,04	26,67	25,43	23,55	21,38	19,03	17,03	16,00
<b>Empleo</b>	44,51	42,58	42,04	41,74	40,47	39,56	40,03	41,06	42,17	43,11	44,03	44,78
<b>Diferencial</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>	<b>2010</b>	<b>2011</b>	<b>2012</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
<b>Actividad</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	19,10	16,64	15,45	14,18	13,12	12,45	12,15	12,00	11,49	11,49	11,50	10,98
<b>Paro</b>	3,28	0,48	0,65	0,77	0,45	1,07	1,83	2,78	3,26	3,37	3,30	3,55
<b>Empleo</b>	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	19,13	13,95	12,78	11,60	10,14	-9,83	10,27	10,99	11,15	11,49	11,67	11,50

Elaboración propia. Fuente: INE, Encuesta de población activa.

Si observamos la evolución de las tres variables, ocurre lo contrario a lo que podríamos esperar, ya que tanto las tasas de actividad como de empleo, desciende en un porcentaje mayor para los hombres que para las mujeres. Así como, la tasa de desempleo aumenta en un porcentaje mayor para los hombres. Esto da lugar a que, el diferencial entre las tasas se reduce. Por lo tanto, la brecha salarial, muestra una tendencia anticíclica ya que, debería haber descendido si las condiciones salariales y las ocupaciones hubiesen sido las mismas que antes del comienzo de la crisis de 2008. Esto fue debido a que, aunque se redujo el empleo masculino en proporción al masculino, algunos autores sostienen que el mayor impacto de la crisis en sectores intensivos en mano de obra, como la construcción, en los cuales predominaba el empleo de género masculino provocó un desajuste en el proceso de convergencia. Ya que, en estos sectores los salarios eran más precarios. Por lo tanto, al suprimirse los salarios precarios masculino en una proporción mayor que la de los femeninos el diferencial salarial entre géneros aumentó.

Además, se produjo otro fenómeno que afectó a la convergencia. Algunos autores denominan a este fenómeno como: "trabajador añadido", véase por ejemplo, Lundberg (1985). El cual, consiste en que, aquellas mujeres que no se habían incorporado al mercado laboral, durante este periodo obtuvieron un empleo. Este se caracterizaba por ser de una cualificación baja o media y por lo tanto la retribución obtenida por este trabajo también era baja. Por lo tanto, el "trabajador añadido" favoreció a que se redujesen las ganancias medias anuales femeninas y así, aumentar la divergencia con los ingresos medios anuales masculinos.

Podemos concluir este apartado afirmando que: La ruptura del diferencial salarial durante la crisis económica se produjo por el aumento de empleos femeninos con baja retribución y el descenso de empleos masculinos con retribuciones bajas.

## **2.2 Diferencias cuantitativas. Ganancia media anual por hora trabajada.**

En primer lugar, para explicar el porqué los hombres perciben unos ingresos anuales medios superiores a las mujeres, puede atribuirse a que los hombres, en términos medios, realizan un mayor número de horas trabajadas efectivas. Para poder confirmar esto, he utilizado los datos disponibles en la Encuesta Cuatrienal (2014) de la Estructura Salarial, elaborada por el INE. En dicha encuesta podemos obtener los datos que componen la siguiente tabla:

**Tabla 2.2: Número medio de horas efectivas semanales para el total de los ocupados por sexos junto con el diferencial representado en porcentaje.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
TOTAL	38,3	37,9	37,7	37,6	37,3	37,2	37,1	37,1	37,0	36,9
Mujeres	34,8	34,5	34,4	34,4	34,0	34,0	33,8	33,8	34,0	33,8
Hombres	40,9	40,5	40,3	40,2	39,9	39,9	39,9	39,7	39,6	39,4

Diferencial

en % **17,53 17,39 17,15 16,86 17,35 17,35 18,05 17,46 16,47 16,57**

Tabla de Elaboración Propia. Fuente: INE

Por un lado, destaca que el diferencial se ha mantenido constante para casi todo el periodo. Es decir, no se han mostrado cambios significativos en las horas semanales realizadas. Ambos géneros, han seguido una tendencia descendente en el periodo en su

número de horas medias efectivas realizadas. Existen repuntes en años puntuales para los sexos pero ambos siguen la tendencia observada.

Por otro lado, observamos que la diferencia entre horas semanales es notable. se mantiene entre un 16,47%-18,05%. Esto es un indicio de cómo puede afectar a la brecha de ganancias medias anuales a favor de los hombres.

A partir de los datos de horas semanales medias efectivas, podemos crear una nueva variable. La cual será: Ganancias medias anuales (GMA) por hora trabajada. Ya que disponemos de los datos de todos los ocupados, tanto de sus ganancias medias anuales como del número de horas medias efectivas semanales. Para poder comparar ambas estadísticas tenemos que pasar el número de horas medias semanales a anuales. El método que voy a utilizar es multiplicar el número de horas semanales, por una constante para poder tener las horas medias efectivas en términos anuales.

**Tabla 2.3: Ganancias medias anuales (GMA) por hora trabajada para el total de ocupados, así como para el total de ocupados hombres y mujeres. Junto con el diferencial en porcentaje de los hombres sobre las mujeres.**

<b>GMA</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2014</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
TOTAL	21.883,42 €	22.790,20 €	22.726,44 €	22.858,17 €	23.156,34 €	23.646,50 €
Mujeres	18.910,62 €	19.735,22 €	19.537,33 €	19.744,82 €	20.131,41 €	20.607,85 €
Hombres	24.203,33 €	25.479,74 €	25.682,05 €	25.727,24 €	25.924,43 €	26.391,84 €
<b>BRECHA EN %</b>	<b>27,99%</b>	<b>29,11%</b>	<b>31,45%</b>	<b>30,30%</b>	<b>28,78%</b>	<b>28,07%</b>
<b>HORAS SEMANALES</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2014</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
TOTAL	38,3	37,7	37,3	37,1	37,0	36,9
Mujeres	34,8	34,4	34,0	33,8	34,0	33,8
Hombres	40,9	40,3	39,9	39,9	39,6	39,4
<b>BRECHA EN %</b>	<b>17,53%</b>	<b>17,15%</b>	<b>17,35%</b>	<b>18,05%</b>	<b>16,47%</b>	<b>16,57%</b>
<b>HORAS ANUALES</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2014</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
TOTAL	1.991,6	1.960,4	1.939,6	1.929,2	1.924,0	1.918,8
Mujeres	1.809,6	1.788,8	1.768,0	1.757,6	1.768,0	1.757,6
Hombres	2.126,8	2.095,6	2.074,8	2.074,8	2.059,2	2.048,8
<b>BRECHA EN %</b>	<b>17,53%</b>	<b>17,15%</b>	<b>17,35%</b>	<b>18,05%</b>	<b>16,47%</b>	<b>16,57%</b>
<b>GMA POR HORA TRABAJADA</b>	<b>2008</b>	<b>2010</b>	<b>2012</b>	<b>2014</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>
TOTAL	10,99 €	11,63 €	11,72 €	11,85 €	12,04 €	12,32 €
Mujeres	10,45 €	11,03 €	11,05 €	11,23 €	11,39 €	11,72 €
Hombres	11,38 €	12,16 €	12,38 €	12,40 €	12,59 €	12,88 €
<b>BRECHA EN %</b>	<b>8,90%</b>	<b>10,21%</b>	<b>12,01%</b>	<b>10,38%</b>	<b>10,57%</b>	<b>9,86%</b>

Elaboración Propia. Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).



Esta constante será 52. Ya que es el número con el que identificamos aproximadamente el número de semanas que tiene un año. Tras esto dividimos las GMA entre las horas medias anuales trabajadas. De esta forma he creado la **Tabla 2.3**.

Observamos que el diferencial se reduce considerablemente para la nueva variable. Si lo comparamos con las GMA, se reduce cerca de un 20% para todo el periodo. Todavía existe una diferencia salarial (oscila entre 8.9%-12.01%) entre hombres y mujeres pero es mucho menor que si solo nos centramos en las GMA. Si analizamos la evolución de la brecha de GMA por hora trabajada, observamos que se produce la ruptura en la convergencia comentada en el apartado anterior. Se revalorizó el trabajo por hora masculino sobre el femenino, ya que las GMA por hora trabajada durante la duración de la crisis, llegaron a incrementarse 4 puntos porcentuales (2012). Los últimos datos disponibles (2017) ponen en evidencia que se está convergiendo hacia valores similares antes del comienzo de la crisis, no obstante no han llegado a igualarse.

Siguiendo la misma metodología que hemos utilizado para la tabla 2.3, a continuación presentaré un desglose de las diferencias que existen dentro de los sectores laborales. El INE, nos ofrece la posibilidad de calcular la GMA por hora trabajada de los ocupados divididos por los códigos CNAE (Clasificación Nacional de Actividades Económicas). La clasificación de las actividades económicas será la siguiente:

<b>A = Todas las secciones</b>
<b>B = Industrias extractivas</b>
<b>C = Industria manufacturera</b>
<b>D = Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado</b>
<b>E = Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación</b>
<b>F = Construcción</b>
<b>G = Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas</b>
<b>H = Transporte y almacenamiento</b>
<b>I = Hostelería</b>
<b>J = Información y comunicaciones</b>
<b>K = Actividades financieras y de seguros</b>
<b>L = Actividades inmobiliarias</b>
<b>M = Actividades profesionales, científicas y técnicas</b>
<b>N = Actividades administrativas y servicios auxiliares</b>
<b>O = Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria</b>
<b>P = Educación</b>
<b>Q = Actividades sanitarias y de servicios sociales</b>
<b>R = Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento</b>
<b>S = Otros servicios</b>

Dejando establecida esta distribución de las actividades económica, podemos presentar la tabla 2.4. Esta tabla nos va a permitir comprobar, qué actividades económicas convergen hacia una remuneración similar por hora trabajada.

**Tabla 2.4: Evolución de los porcentajes del diferencial de Ganancias medias anuales por hora trabajada de hombres sobre las mujeres para el periodo 2008-2017, clasificados por grupos de sección de actividad del CNAE.**

SECCION DE ACTIVIDAD	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
A	8,90%	9,21%	10,21%	11,11%	12,01%	12,11%	10,38%	10,36%	10,57%	9,86%
B	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
C	19,91%	13,12%	12,50%	9,43%	12,29%	21,07%	13,18%	16,67%	12,44%	11,49%
D	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...
E	37,47%	32,64%	25,71%	26,36%	33,99%	38,44%	33,30%	26,14%	30,97%	20,60%
F	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
F	10,93%	-6,34%	-8,11%	-7,02%	-9,11%	-4,96%	-8,91%	0,24%	-7,30%	-6,37%
G	22,56%	22,82%	21,49%	23,16%	18,98%	17,29%	19,88%	19,31%	18,70%	18,89%
H	2,51%	-0,13%	-4,36%	-7,75%	-8,31%	-8,09%	-8,40%	-8,26%	-6,41%	-6,27%
I	8,92%	7,24%	10,99%	6,14%	3,31%	4,12%	1,92%	4,93%	8,14%	4,72%
J	16,43%	16,36%	12,56%	13,12%	15,04%	12,50%	7,34%	12,68%	11,15%	10,33%
K	25,75%	26,80%	20,91%	21,21%	19,78%	24,65%	19,13%	17,35%	21,64%	21,81%
L	18,58%	13,70%	19,86%	15,17%	14,36%	10,57%	18,15%	28,52%	31,51%	24,99%
M	36,45%	33,90%	26,02%	25,84%	29,04%	28,72%	28,50%	25,74%	27,87%	29,97%
N	7,15%	11,39%	16,74%	15,09%	13,97%	12,85%	16,01%	18,28%	14,36%	14,78%
O	7,31%	5,47%	8,36%	9,66%	8,31%	9,15%	3,94%	3,63%	5,21%	5,60%
P	-4,59%	-4,18%	5,88%	4,57%	6,05%	9,50%	2,66%	4,67%	2,01%	3,87%
Q	20,82%	21,62%	26,10%	27,97%	31,73%	30,51%	23,92%	28,17%	33,31%	33,00%
R	13,33%	7,99%	17,99%	12,76%	17,55%	12,02%	22,72%	19,22%	13,56%	17,68%
S	31,70%	26,48%	34,49%	34,16%	31,93%	31,75%	31,55%	35,72%	33,06%	34,68%

Tabla de elaboración propia.

Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial y Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial (INE).

Notas: Cuando la casilla está marcada con un signo ... , indica que el número de observaciones muestrales es menor de 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad. Con lo cual, he considerado que no debían de incluirse en el análisis.

Observamos que la brecha salarial en función de la actividad económica desarrollada, tiene una evolución muy diversificada. Voy a intentar analizar las secciones de actividad clasificándolas en 4 grupos, dependiendo de los valores que presentan.

- En primer lugar podemos destacar aquellas actividades económicas en los que el **diferencial es muy elevado** (superior al 30%). Entre ellos encontraríamos aquellos grupos como: **E, M, Q y S**.

En esta primera división de los grupos, cabe resaltar que, las diferencias entre el número de horas trabajadas son menores que para el total de ocupados. Es decir, en los grupos E, M, Q y S el diferencial de horas medias semanales efectivas trabajadas entre hombres y mujeres, aunque es positivo, se mantiene por debajo de los valores del total de ocupados (tabla 2.3), siendo este del 17%. Por lo tanto, la causa de estas diferencias no se debe al número de horas trabajadas y se le dará una explicación posteriormente.

- En segundo lugar encontramos aquellos grupos que **superan la media**. La media la identificamos con los valores del grupo A (total de ocupados/todas las secciones). Por lo tanto serán aquellos grupos superiores a un 8%-12%. Estos grupos serían: **C, G, K, L y R**.

Vuelven a repetirse las mismas condiciones que en el grupo anterior. El diferencial de el número de horas trabajadas no es la justificación de los valores para que la ganancia media anual por hora trabajada sea tan elevada para los hombres respecto de las mujeres. No obstante, cabe resaltar aunque no podamos demostrarlo con los datos actuales, que en grupos como G (comercio al por mayor y por menor) y L (actividades inmobiliarias) y K (actividades financieras) son actividades en las cuales la remuneración por hora trabajada puede seguir una remuneración no lineal, en otras palabras, no depende tanto del número de horas trabajadas. Ya que, en estos sectores, las remuneraciones obtenidas pueden depender de las capacidades de venta, comisiones de ventas y otros factores. También en el sector de actividades artísticas (R), la remuneración no suele tener un carácter lineal.

Sin embargo, en el grupo C sí se observa un diferencial mayor de horas trabajadas a favor de los varones. Justificando una mayor remuneración, ya que en este caso, la remuneración lineal, es la más frecuente.

- Tras estas divisiones, podríamos agrupar aquellas actividades económicas las cuales se encuentran por **debajo de la media**: **I, N, O, P y J**.

Estos 5 grupos, tienen en común que se tratan de secciones de actividad "feminizadas". Es decir, el número de ocupados femeninos es muy elevado. Por otro lado, el número de horas medias trabajadas por los hombres sigue siendo superior,

pero no supera los valores del grupo A. Por lo tanto este grupo representa que al aumentar tanto el volumen de ocupación femenina como también el número de horas medias de trabajo femenino provoca que se reduzca el diferencial en las remuneraciones por hora trabajada.

- Por último, los grupos cuyo diferencial es negativo, es decir, aquellos cuyos **ingresos anuales por hora trabajada son superiores en el género femenino** que el masculino. Entre ellos encontramos: **F y H**.

Estos 2 últimos grupos también presentan rasgos similares. Estos consisten a que, en su mayoría, estos sectores al contrario que los 5 anteriores, presentan un mayor número de ocupación masculina. Pero en este caso, son sectores con un gran número de mano de obra poco cualificada (puesto que suelen ocupar los hombres) y por lo tanto con unos salarios promedios más bajos. No obstante, las ocupaciones que suelen asumir las mujeres, suelen ser puestos más cualificados y con sueldos superiores a la media de dicho sector (arquitectas, ingenieras...). Lo que dará lugar a que, un número de representación bajo, pero sin embargo con unos salarios altos asociados a su cualificación dan lugar a los valores negativos observados.

Así mismo, también podemos aplicar la metodología de la GMA por hora trabajada al mercado laboral clasificando por ocupaciones. Estas ocupaciones se agrupan de forma que:

<b>Total</b>	<b>0</b>
<b>Directores y gerentes</b>	<b>1</b>
<b>Técnicos y profesionales científicos e intelectuales</b>	<b>2</b>
<b>Técnicos; profesionales de apoyo</b>	<b>3</b>
<b>Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina</b>	<b>4</b>
<b>Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores</b>	<b>5</b>
<b>Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero</b>	<b>6</b>
<b>Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)</b>	<b>7</b>
<b>Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores</b>	<b>8</b>
<b>Ocupaciones elementales</b>	<b>9</b>
<b>Ocupaciones militares</b>	<b>10</b>

En este caso, aunque disponemos de menos datos, junto con una evolución temporal más corta y faltan bastantes ocupaciones por incluir, podemos sacar conclusiones relevantes de ella. Si clasificamos el mercado laboral en función de las ocupaciones el

resultado es que, todas las ocupaciones de las que disponemos muestras suficientes se encuentran por debajo del total de ocupados o son similares.

**Tabla 2.5: Evolución de los porcentajes del diferencial de Ganancias medias anuales por hora trabajada de hombres sobre las mujeres para el periodo 2011-2017, clasificados por grupos del CNAE.**

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>0</b>	11,11%	12,01%	12,11%	10,38%	10,36%	10,57%	9,86%
<b>1</b>	6,61%	5,18%	6,12%	8,41%	6,20%	9,66%	11,61%
<b>2</b>	1,34%	-1,41%	4,33%	4,11%	5,03%	4,23%	4,29%
<b>3</b>	6,35%	8,24%	8,01%	9,10%	9,29%	10,93%	10,21%
<b>4</b>	2,56%	3,11%	5,93%	5,25%	8,64%	2,56%	1,22%
<b>5</b>	2,56%	3,11%	5,93%	5,25%	8,64%	2,56%	1,22%
<b>6</b>	...	...	...	...	...	...	...
<b>7</b>	...	...	...	...	...	...	...
<b>8</b>	...	...	...	...	...	...	...
<b>9</b>	4,08%	3,56%	2,88%	0,64%	1,60%	0,06%	-1,81%
<b>10</b>	...	...	...	...	...	...	...

Tabla de elaboración propia. Fuente: INE

Notas: Cuando la casilla está marcada con un signo ... , indica que el número de observaciones muestrales es menor de 500, por lo que la cifra está sujeta a gran variabilidad. Con lo cual, he considerado que no debían de incluirse en el análisis.

Destacar que las ocupaciones con un mayor diferencial son aquellas de mayor responsabilidad, (grupo 1) o aquellas con un nivel de estudios y remuneración alta (Grupo 3). En cuanto a las posiciones de mayor responsabilidad, se ha creado bastante literatura durante los últimos años con las teorías de "el techo de cristal" y que en cierta medida podrían aplicarse a las del grupo 3, las cuales comentare en apartados posteriores.

Por lo demás, podemos observar, que las diferencias, aunque existen, también se reducen en su mayoría por el hecho de una mayor dedicación del tiempo masculino al mercado laboral. En este caso, aunque el desglose puede ser mucho mayor, nos da una idea de cómo hombres y mujeres si realizasen trabajos similares con las mismas condiciones, es decir, el mismo número de horas y otro tipo de variables como el tipo de contrato que desarrollaremos en el siguiente punto, se daría una situación de convergencia hacia unas ganancias medias anuales por hora trabajada bastante significativa.

Las últimas estadísticas que me gustaría exponer en este apartado de diferencias cuantitativas serán los datos GMA en función, tanto del tipo de jornada (tiempo completo o tiempo parcial) como del tipo de contrato (indefinido o temporal). A pesar en el caso del tipo de jornada, el INE no ofrece el número medio de horas semanales trabajadas podemos incluir alguna conclusión importante observando la brecha que existe en esta variable del mercado laboral. A sí mismo, tampoco se nos ofrece el número de horas semanales para el tipo de jornada, no obstante, se parte de que, al dividir el mercado laboral en función del tipo de jornada, las horas trabajadas serán más o menos similares.

**Tabla 2.6: Evolución del diferencial de GMA de los asalariados hombres sobre las mujeres en función del tipo de jornada y tipo de contrato para el periodo 2008-2017.**

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Jornada tiempo completo</b>	15,86%	15,83%	14,22%	16,47%	17,84%	17,09%	13,08%	13,83%	14,30%	12,98%
<b>Jornada tiempo parcial</b>	17,91%	13,93%	8,17%	11,46%	10,45%	9,26%	3,49%	6,98%	7,12%	8,36%

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Contrato Indefinido</b>	31,59%	32,27%	31,88%	32,75%	33,81%	34,51%	32,40%	32,11%	31,20%	30,64%
<b>Contrato temporal</b>	13,23%	8,02%	14,06%	12,08%	13,36%	11,58%	13,84%	10,94%	13,61%	12,59%

Tabla de elaboración propia. Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial (INE).

Si distinguimos en función del tipo de jornada, observamos que, la brecha es superior para jornadas a tiempo completo en todo el periodo excepto para el año 2008. También podemos observar que, con alguna excepción (repunte en 2017 para las jornadas a tiempo parcial), la tendencia para el tipo de jornada sigue una evolución hacia una mejor correspondencia entre los ingresos medios anuales entre géneros, con excepciones para el periodo de crisis (2008-2013) en las jornadas de tiempos completo en las cuales aumentó, no obstante si observamos la evolución para todo el periodo, la brecha salarial en ambos tipos de jornada sigue una tendencia descendente.

Para justificar la evolución de los dos tipos de jornada, voy a utilizar tanto las tasas de variación relativas (año base 2008) e interanuales, para observar la entrada y salida de asalariados en este tipo de condición del mercado laboral como también el fenómeno

comentado en el apartado 2.1, el trabajo añadido. En 2009, se produjo una destrucción de empleo que provocó un descenso, del 3,76% de contratos de jornada completa y uno de 1,91% para jornada parcial. No obstante, las jornadas laborales de los hombres sufrieron una destrucción cercana al 10% para las de tiempo completo y sin embargo las de tiempo parcial tuvieron un ascenso del 5,48%. Para los hombres, desde 2009 a 2013, esta fue la tónica durante todo el periodo de crisis económica (hasta 2014). Por lo tanto, para las jornadas a tiempo completo, podemos afirmar que se repite el fenómeno del trabajo añadido, es decir, destrucción de empleo poco cualificado masculino, por lo tanto con una remuneración menor y un aumento de empleo femenino poco cualificado para paliar el desempleo de la fuente principal de ingresos. Por otro lado las jornadas a tiempo parcial, si obtenemos las tasas de variación relativas con año base 2008.

observamos que al final del periodo 2017 el trabajo a tiempo parcial masculino ha aumentado en un 47% respecto a 2008 mientras que las femeninas apenas han variado (-1,02%). Por lo tanto, podemos decir, que la entrada de hombres en este tipo de jornada ha provocado un aumento de la convergencia en el diferencial de GMA.

Por último, analizaré la evolución en función del tipo de contrato. Podemos observar en la tabla 2.6, las diferencias entre hombres y mujeres respecto a sus GMA, han persistido para todo el periodo. Si nos centramos en el periodo de crisis, las de contrato indefinido aumentaron y las diferencias en contratos temporales descendieron. Esto pudo tener lugar, debido a que, los contratos que se destruyeron en las crisis fueron sobre todo de carácter temporal. No obstante, el diferencial para los contratos indefinidos aumentó ya que, aquellos contratos indefinidos que se destruyeron fueron de asalariados, los cuales, su antigüedad no fuese muy elevada. Como sabemos, una antigüedad elevada en el puesto de trabajo tiene asociados unos ingresos mayores y a su vez conlleva unos costes de despidos más elevados. Como resultado, los hombres que mantuvieron su puesto, fueron aquellos con unas condiciones contractuales superiores, dando lugar a un aumento de las GMA anuales respecto de las mujeres (las cuales poseen unas tasas de antigüedad en el puesto laboral menor). En contraposición, los contratos temporales se redujeron drásticamente para ambos sexos, sin embargo la reducción fue mayor para el sexo masculino lo que llevó a una mayor convergencia en las remuneraciones medias anuales. Como conclusión, debemos de tener en cuenta la importancia de la antigüedad de los contratos indefinidos, ya que fue clave tanto en el ajuste del mercado laboral como también en las diferencias de las GMA. Se debería fomentar la contratación

femenina indefinida para poder reducir el margen y conseguir una mayor antigüedad en la contratación femenina para una mayor convergencia.

Tras exponer las diferencias cuantitativas, todavía sigue subsistiendo una brecha salarial por hora trabajada importante, un 9,86% para 2017, que en mi consideración no es una diferencia menor. Por lo tanto, nos surge la duda de:

¿Por qué la hora trabajada de una mujer se paga un 9,86% menos que la de un hombre? Para responder a esta pregunta, debemos considerar las diferencias cualitativas. Es decir, ¿los hombres y las mujeres desempeñan exactamente el mismo trabajo en términos agregados en España?

A continuación vamos a dar respuesta a esta pregunta.

### **2.3 Diferencias cualitativas. Segregación ocupacional.**

A la hora de analizar las diferencias cualitativas del mercado laboral español, este apartado, se divide en dos perspectivas: Por un lado, los puestos de trabajo o las ocupaciones ejercidas y por otro lado las ramas de actividad o los sectores de actividad en los que se desempeña. Ambas perspectivas, pueden clasificarse a través de la metodología de CNAE, clasificación establecida en el apartado anterior. (2.2)

Cabe destacar, que al tratarse de diferencias cualitativas, no vamos a poder ver reflejado el porcentaje que explica la brecha salarial ( como si hemos podido observar en el apartado anterior) no obstante, si son diferencias que tienen un efecto significativo cuando entramos en situación de estudio del diferencial.

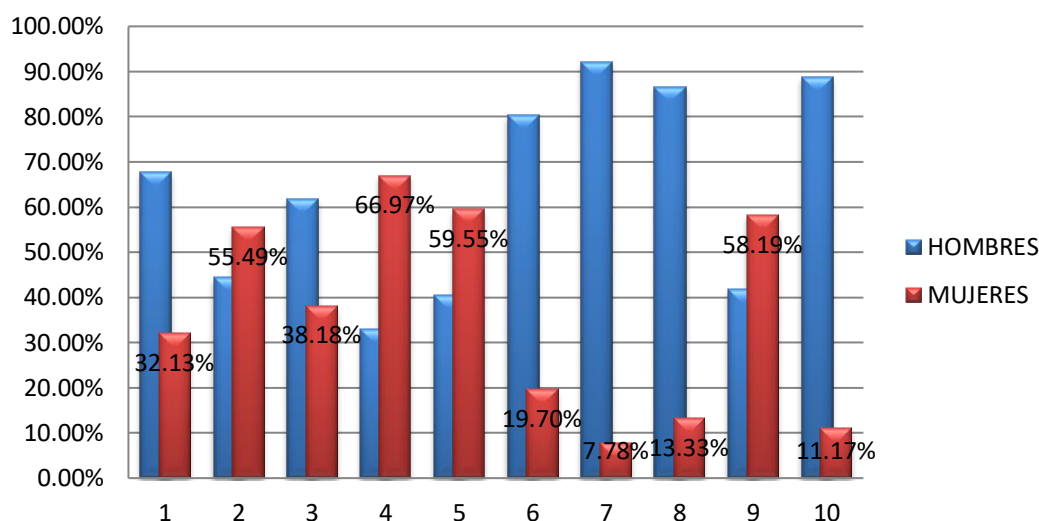
En primer lugar nos vamos a centrar en la perspectiva de los puestos del trabajo.

En la gráfica 2.2, podemos observar que existen puestos de trabajo en los cuales el porcentaje de ocupados masculinos supera en gran medida al femenino y viceversa. Esto da lugar a que, podemos identificar algunas profesiones/ocupaciones como ocupaciones masculinizadas o por el contrario ocupaciones feminizadas.

En consecuencia podemos afirmar con rotundidad que, existe una segmentación ocupacional en el mercado laboral español en cuanto a los puestos de trabajo se refiere. Mas en particular, si intentamos explicar el diferencial salarial existente, podemos observar que, aquellas ocupaciones "masculinizadas" son aquellas que tienen unas remuneraciones superiores.



**Gráfica 2.2: Distribución ocupacional en porcentaje por géneros en 2018 por tipo de ocupación respecto al total de ocupados según la clasificación del CNAE.**



Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa. (INE)

Un ejemplo esclarecedor, es el caso de el **grupo 1**, en el cual los hombres suponen 67,37% del total. Si comparamos las ganancias medias anuales en este sector en 2017 para ambos sexos, 51010,54 €, advertimos que superan en más de la mitad a las ganancias medias anuales para el total de la población: 23646,5 €. Asimismo esto se cumple para los **grupos 3 y 8** (altamente masculinizados). Adicionalmente, si observamos los grupos altamente feminizados, observaremos el caso contrario, es decir, las ganancias medias anuales de esa ocupación son inferiores a la media. Un ejemplo puede ser el **grupo 4**, el cual sus GMA para ambos sexos consisten en 20427,58€ para 2017. Ocurre lo mismo para los **grupos 4 y 9**.

Además, debemos enfatizar en que, en todos los grupos de esta clasificación las GMA son superiores para los hombres que para las mujeres. Y en consecuencia, esto dará lugar un mayor diferencial de GMA agregado. Y grupos como, 6 y 7 que tienen unas GMA menores que la media, también contribuyen a tener un mayor diferencial agregado mayor.

Para dar una perspectiva en la que tener en cuenta todo el periodo, voy a utilizar la tabla 2.7, en la que compararé, los tipos de ocupación desde el primer año que disponemos datos del periodo analizado (2011) y los datos utilizados para elaborar la gráfica 2.2, (2018).

**Tabla 2.7: Diferencia porcentual entre la distribución por tipo de ocupación (CNAE) entre 2011 y 2018, respecto a las mujeres.**

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
-2,19%	-0,94%	-0,31%	-1,92%	1,39%	3,34%	-0,40%	-0,66%	3,23%	0,93%

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa. (INE)

Notas: Al ser la diferencia entre 2011 y 2018, los datos negativos, significan que ha aumentado la proporción de mujeres en ese tipo de ocupación y viceversa.

Como podemos observar, desde 2011 hasta 2018, existen diferencias entre el año 2011 y el final del periodo, no obstante se tratan de diferencias reducidas y que no son relevantes para combatir las diferencias salariales entre sexos. No obstante, ha aumentado la proporción de mujeres ocupadas en tipos de ocupación masculinizadas, tales como: 1, 3, 7 y 8. Pero en detrimento de la supuesta convergencia entre ocupaciones, también ha aumentando la proporción de mujeres en ocupaciones ya establecidas como feminizadas o aquellas ocupaciones masculinizadas, en las que ha descendido la proporción de mujeres. Los grupos en los que sucedería estos dos procesos son: 4, 5, 6, 9 y 10.

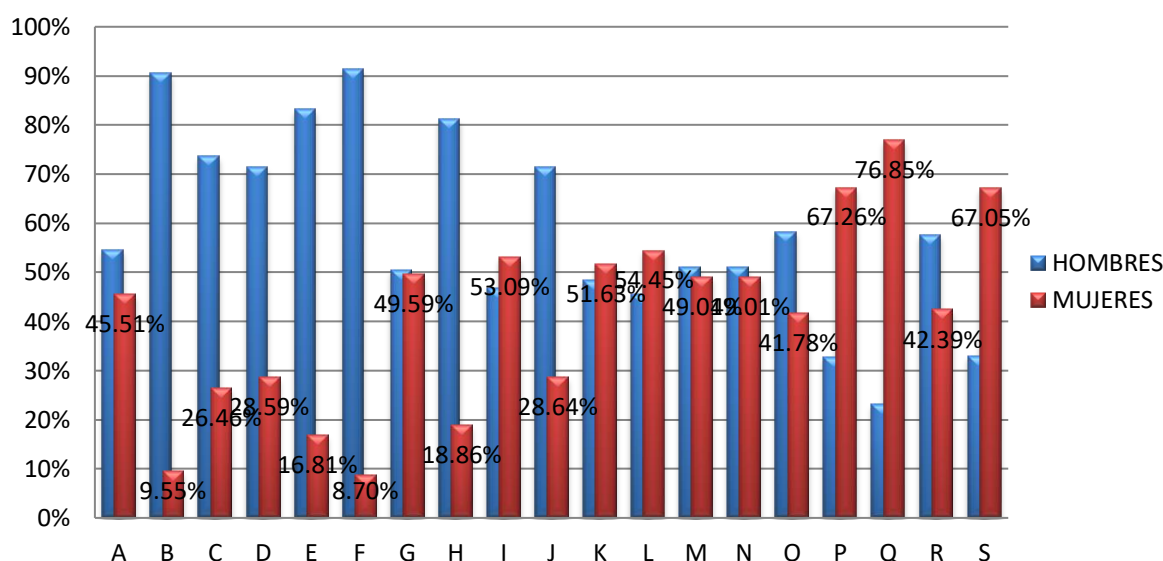
No podemos hablar de una convergencia entre los tipos de ocupación durante el periodo 2011-2018, debido a que, no ha habido cambios significativos en las proporciones de los tipos de ocupación.

Seguidamente, vamos a exponer la perspectiva del mercado laboral por sectores de actividad.

La gráfica 2.3 sigue evidenciando la existencia de una segregación ocupacional, en este caso, por sectores de actividad económica, establecidos por el CNAE. Estableciendo sectores de actividad masculinizados y feminizados.

Para explicar el diferencial salarial, como en la perspectiva anterior, acudiré al mismo razonamiento utilizado. Es decir, los sectores económicos con mayores remuneraciones salariales se identifican con los sectores masculinizados y los que tienen remuneraciones más bajas se identifican con los sectores de actividad feminizados.

**Gráfica 2.3: Distribución ocupacional en porcentaje por géneros en 2018 por sectores de actividad según la clasificación del CNAE.**



Gráfica de elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa. (INE)

Por ejemplo, mientras que las GMA en el **sector E** (sector energético) ascienden a 52014'79 € con un porcentaje de ocupados masculino del 71,41% , las GMA del **sector P** (educación) son de 23559,77 € (he establecido que la media de GMA es de 23646,5 €) con un porcentaje de ocupados femeninos del 67,29%. Los sectores similares al E (masculinizados con remuneraciones superiores a la media) son: **B, C, D, E, J, M, y O**. Por el contrario, los sectores similares al P (feminizados con remuneraciones inferiores a la media) son: **I, L, y S**.

También existen profesiones las cuales, o están feminizadas o aquellas que tienen una distribución más homogénea que poseen unas remuneraciones superiores a la media. Es el caso de **sectores como K** (sector financiero) y **sector Q** (sanidad). Estos sectores destacan porque se necesita de una cualificación elevada para acceder a ellos.

En la otra cara de la moneda, encontramos aquellos sectores masculinizados con remuneraciones similares o inferiores a la media. Es el caso de sectores como **F** (construcción), **G** ( comercio al por mayor y por menor) **N** (actividades administrativas y servicios auxiliares) y **R** (actividades artísticas). Estas, serán las antagónicas de K y Q, ya que son sectores que requieren de una cualificación menor, a la hora de acceder a ellas.

Siguiendo metodología utilizada en los tipos de ocupación, utilizaremos la tabla 2.8:

**Tabla 2.8: Diferencia porcentual entre la distribución por sector de actividad (CNAE) entre 2008 y 2018, respecto a las mujeres.**

<b>A</b>	<b>-3,18%</b>	<b>H</b>	<b>-0,39%</b>	<b>N</b>	<b>-1,44%</b>
<b>B</b>	<b>-0,69%</b>	<b>I</b>	<b>2,81%</b>	<b>O</b>	<b>-0,83%</b>
<b>C</b>	<b>-1,17%</b>	<b>J</b>	<b>5,99%</b>	<b>P</b>	<b>-2,84%</b>
<b>D</b>	<b>-7,89%</b>	<b>K</b>	<b>-5,44%</b>	<b>Q</b>	<b>0,43%</b>
<b>E</b>	<b>-9,59%</b>	<b>L</b>	<b>-3,58%</b>	<b>R</b>	<b>2,13%</b>
<b>F</b>	<b>-1,48%</b>	<b>M</b>	<b>-1,44%</b>	<b>S</b>	<b>1,47%</b>
<b>G</b>	<b>-0,23%</b>				

Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa. (INE).

Notas: Al ser la diferencia entre 2008 y 2018, los datos negativos, significan que ha aumentado la proporción de mujeres en ese tipo de ocupación y viceversa.

Al igual que en el apartado anterior, no se observan diferencias muy significativas para la mayoría de sectores de actividad. Sin embargo sectores como el D,E y K, los cuales, son sectores con unas remuneraciones superiores a la media además de tener una proporción elevada de ocupados masculinos, han seguido un proceso en el cual, ha aumentado en más de un 5% la proporción de mujeres durante el periodo analizado. El caso contrario, lo encontramos en el sector J, en el cual, la proporción de mujeres ha disminuido a pesar de ser un sector masculinizado.

Tras esta revisión por grupos de ocupados y actividades económicas podemos inferir en que la situación del mercado de trabajo está contextualizada por una segregación ocupacional. La cual, está caracterizada por un escenario el cual consiste en que los hombres, en términos medios, ocupan trabajos mejor remunerados. Dejando a un lado, las diferencias salariales presentes dentro de cada uno de ellos. (Argumentado en el apartado 2.1). Este marco del mercado laboral, nos lleva a preguntas como: ¿Por qué se distribuye el mercado laboral de esta manera? o en otras palabras, ¿Cuáles son los factores que influyen en la segregación ocupacional española actual?

Para responder a estas preguntas, tenemos que acudir, tanto a la revisión de las teorías de Anker (apartado 1), como a autores que han realizado un análisis de la segregación ocupacional española. En mi caso, recurriré a 2 artículos, tales como: De la Rica, Sara (2007) «Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002». Y por otro lado, Aldaz Odriozola, Leire y Erguía Peña, Begoña (2016).

«Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español».  
Revista Española de Investigaciones Sociológicas.

Ambos artículos, descartan las hipótesis recogidas por Anker, en relación con las teorías neoclásicas de capital humano, ya que, existen datos que evidencian que la incorporación de la mujer al mercado laboral español, está caracterizada por tener un nivel de cualificación ( en términos educativos) igual o superior al masculino. Por lo tanto, la afirmación de estas teorías de que el género femenino, aporta una menor productividad, al disponer de un capital inferior menor, queda descartado. También incluiríamos bajo esta premisa las teorías de parcelación de mercado de trabajo de Piore (1983). Por lo tanto, la explicación de esta segregación tiene una base más orientada hacia las características en promedio de dotación de factores de hombres y mujeres (Inés Murillo Huertas e Hipólito Simón, 2014) como a las preferencias en la elección del sector de actividad en el que se encuentran ocupados, dejando al margen, las remuneraciones. Que estas, son una condición importante pero no tan necesaria en el contexto actual en el que nos encontramos. Al hablar sobre las características que suelen cumplir en promedio de dotación de factores hombres y mujeres, puede ligarse con alguna de las teorías planteadas por las teorías sociosexuales. Murillo y Simón exponen que, los hombres poseen una dotación de factores superior en características como la supervisión o la antigüedad.

Por otro lado, las preferencias de ocupar un puesto de trabajo u otro, conllevan que no se pueda realizar un análisis en términos económicos concreto. Estas preferencias consisten mas en un enfoque más sociológico en el que no vamos a centrarnos.

Para finalizar el apartado, me gustaría mencionar que como bien explican Leire Aldaz y Begoña Erguía, existe un mayor proceso de convergencia entre las ocupaciones de nativos ( hombres y mujeres) que en el caso de los inmigrantes, en el cual, las estadísticas de las mujeres inmigrantes contribuyen a que, el proceso de segregación ocupacional sigue predominando. Esto se debe, a que, las mujeres nativas, en términos generales, ocupan puestos con una cualificación superior, que las mujeres inmigrantes.

A pesar de que con los apartados 2.1 y 2.2, hemos conseguido dar una argumentación que explique gran parte de el diferencial salarial existente entre hombres y mujeres, todavía existen algunos factores que están en el aire y que pueden ser significativos a la hora de explicar la mayor remuneración en términos medios de los hombres frente a la

remuneración femenina. El siguiente apartado, tratará de explicar aquellos factores que considero clave.

### **3. OTROS FACTORES QUE PUEDEN EXPLICAR EL DIFERENCIAL SALARIAL.**

Los diferentes factores que voy a exponer a continuación están estrechamente relacionados con los comentados anteriormente, ya sea, el número de horas trabajadas, como también la segregación ocupacional. Incluso, como vamos a comentar, ser la causa principal de una desigual distribución de los factores de los apartados 2.2. y 2.3.

#### **3.1 Maternidad.**

Al hablar de maternidad o paternidad, hay que dejar claro que, es uno de los hechos cruciales durante la vida de cualquier individuo, especialmente, en la vida de una mujer ( simplemente por el hecho de gestación y parto...).

Desde hace ya varios años, muchos autores especializados en el tema, achacan a la maternidad como una de las principales si no la principal causa de la ruptura de las remuneraciones entre géneros. La interpretación de la maternidad tiene muchas vertientes ya que, si la consideramos como una elección personal, esto da pie a que, podemos teorizar que, un número significativo de mujeres, prefieran dedicar un tiempo superior al cuidado y educación de sus hijos.

Estas preferencias, provocaran que, o abandone el mercado laboral o, que deba elegir un puesto de trabajo y/o un sector de actividad que le permita compaginar el cuidado de su hijo con su trayectoria laboral. Al tener que compaginar ambas actividades, muchas madres, elegirán puestos de trabajo, los cuales, en términos medios, requerirán una menor implicación y/o responsabilidad (un ejemplo puede ser rechazar puestos de alta dirección...) así como una mayor flexibilidad horaria (el número de horas en comparación con otros sujetos que decidan no tener hijos o, no dedicarse a su cuidado y formación).

Al considerar la maternidad como una elección personal y no como un desequilibrio estructural, que perjudica a la mujer a favor del hombre (no vamos a considerar la segunda opción, es un tema de debate, que no creo que está acorde con este trabajo), se ha constatado que existe un fenómeno al que la literatura denomina como:

"Penalización por maternidad". Para explicar este fenómeno he creado la siguiente gráfica:

**Gráfica 3.1: Brecha salarial entre hombres y mujeres respecto de sus GMA por edades, para los años 2008 y 2017.**

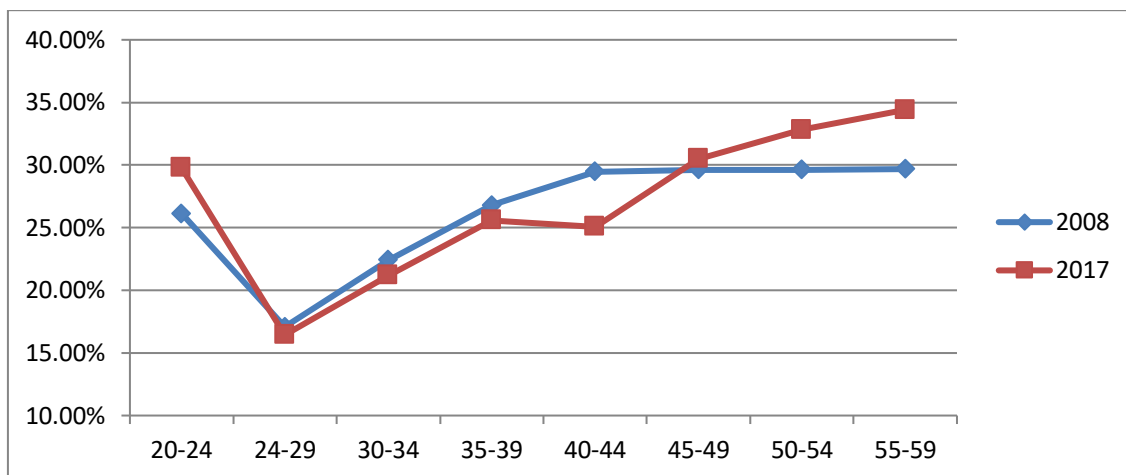


Tabla de elaboración propia. Fuente: Encuesta de Estructura Salarial. (INE)

Voy a basarme en trabajos tales como: López L. ,María Teresa, González H. Viviana, Sánchez F. Antonio Jesús y Prieto R. Manuela (2018). «¿ Existe "penalización" por maternidad? Mujeres y mercado laboral desde una perspectiva de familia » como en alguno de los trabajos ya citados anteriormente.

En primer lugar, me gustaría realizar una descripción del fenómeno de "penalización por maternidad": Dicho fenómeno es una relación entre el diferencial de GMA o ingresos medios de las mujeres con hijos frente a las mujeres que no tienen hijos. Los autores mencionados denominan a este diferencial: "Brecha salarial por maternidad". No obstante, como este trabajo, trata de comparar los datos entre géneros podemos afirmar que, si las mujeres con hijos sufren una penalización en sus ingresos medios por tener hijos, en términos medios, las mujeres tendrán una situación de desventaja frente a los hombres en este aspecto.

En segundo lugar, vamos a referirnos a la **gráfica 3.1**: En esta podemos observar, los datos para el inicio y el final del periodo analizado. Además, se establece la brecha salarial entre géneros en %, para un rango de edad entre los 20 y 60 años. Cabe resaltar que se trata de GMA, no son GMA por hora trabajada (que como hemos visto en el apartado 2.1 reduce significativamente el porcentaje del diferencial).

De forma muy artificial, podríamos observar la evolución que experimenta una mujer durante su vida laboral. Observamos que, en el primer grupo de edad, existe una brecha salarial elevada, pero eso puede ser a que, la tasa de empleo joven es mucho más elevada en los varones. Tras esto observamos una caída muy importante del diferencial en el segundo grupo de edad (24-29) años. Esto concuerda con la base teórica de la penalización por maternidad, ya que se nos explica que en las primeras etapas de la vida laboral, el diferencial es muy bajo. Tras esto, comienza la parte en la que se empieza a apreciar la penalización por maternidad. Ya que, la edad media de maternidad del primer hijo en España se encuentra en torno a los 30-32 años para el periodo 2008-2017. Tras esto observamos una tendencia, en la cual, persiste un crecimiento de la brecha salarial en los siguientes tramos de edad.

Por último destacar que, la brecha salarial para los últimos tramos de la edad laboral ha empeorado en los años recientes (2017) respecto al inicio de la gran recesión. Para el año 2008, la brecha salarial por genero para los tramos entre 40-60 años, se mantiene constante. Sin embargo en 2017 observamos, que esta continua con una tendencia creciente. La respuesta a este fenómeno, puede ser que, tras la gran recesión, se incrementaron las barreras de entrada a ocupaciones del mercado laboral con remuneraciones altas a las mujeres de tramos de edad avanzado.

Para finalizar el asunto de la penalización de la maternidad, voy a realizar una breve reseña: Estamos considerando que la maternidad supone una penalización, pero hay que matizar que, supone una penalización a nivel salarial. Esto no quiere decir que, una mujer por el hecho de ser madre vaya a ver reducido su bienestar, ya que puede que reciba una compensación por el cuidado y educación de su hijo que supere en términos de utilidad a la penalización de la maternidad en el mercado laboral.

### **3.2 Tareas domésticas.**

Este apartado resulta muy básico para un contexto de la segunda década del siglo XXI, no obstante, todavía existe una gran diferencia entre el número de horas destinadas a tareas domésticas (no remuneradas) entre las parejas o incluso entre sujetos con estado civil de soltería. A través de datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE), las tareas domésticas siguen estando inequitativamente distribuidas. Ya que, el 70% de horas dirigidas a desempeñar este tipo de actividades, las siguen desempeñando el género femenino. Esto conlleva a que si todavía, hoy en día, las mujeres destinan más



horas a realizar estas tareas, tienen menos horas disponibles para desempeñar su actividad laboral.

### **3.3 Teoría de remuneraciones no lineales: Non linear hours.**

Esta hipótesis, es muy interesante y aunque no se disponga de los suficientes estudios empíricos, si se puede dar la situación que lanza la economista Claudia Goldin, además de otros economistas reconocidos en el estudio de la desigualdad de género.

La teoría, lanzada por Goldin, está estrechamente relacionada con la variable que hemos creado en el apartado 2.1., la cual, nos va a permitir dar una argumentación a la existencia de las brechas en GMA por hora trabaja en ciertos sectores.

Goldin ha realizado una gran número de publicaciones sobre el tema pero la argumentación principal la he obtenido de: **Goldin, Claudia (2015). «Hours Flexibility and the Gender Gap in Pay »**. El término non linear hours, puede traducirse como horas extraordinarias pero más bien, se refiere a que, en algunos sectores, sobre todo, sectores como la banca de inversión, consultoras, negocios, bufetes... a los que se les suele conocer como "profesiones codiciosas" existe una tendencia en la que la disponibilidad en cualquier momento puede provocar grandes diferencias en la remuneración de los salarios. Esta disponibilidad, en el mundo anglosajón se conoce por: "be on call". Para explicar esta teoría voy a utilizar un ejemplo, que tratará sobre una consultora.

Imaginemos una consultora que tiene una ventaja competitiva frente a otras consultoras de su sector ya que, en el momento en el que se le plantea una consulta tiene una rapidez muy superior a las empresas de entorno. Y gracias a esta rapidez, es decir, gracias a que puede emitir un informe (supongamos que la calidad del informe es similar) en muy pocos días las empresas que contratan a esta consultora están dispuestas a pagar un precio superior por este informe que a empresas que se demoran mas en realizar esta tarea. Por lo tanto, aquellos consultores que estén contratados en la consultora de nuestro ejemplo, tendrán una remuneración por hora superior a los de otras compañías.

Sin embargo, aunque podría confundirse, no se trata de un proceso de productividad, que también podría ser una explicación para este ejemplo, sin embargo nos ceñiremos a que, los asalariados de nuestra consultora, están "on call", es decir, tienen una mayor

disponibilidad para trabajar más horas en menos días. Por lo tanto, cuantas más horas trabajes, al menos en algunos sectores específicos, mas tiendes a cobrar por hora. Para completar y aplicar el ejemplo a un contexto de desigualdad de género, como sabemos en términos medios los hombres trabajan por semana más horas. Imaginemos que la consultora de nuestro ejemplo, está completamente formada por hombres y otra consultora con una desventaja competitiva (frente a la de nuestro ejemplo) está completamente formada por mujeres. Esto dará lugar a que, las remuneraciones por hora de la primera consultora serán superiores.

En definitiva, si existen sectores en los que la remuneración por hora trabajada no es lineal, es decir, no se remunera del mismo modo la hora trabajada de aquel que trabaja más horas, que la de aquel, que trabaja menos horas, si los hombres trabajan en términos medios más horas, tenderán a tener remuneraciones superiores.

### **3.4 Segmentación educativa por sexos.**

Durante los últimos años, los movimientos feministas han identificado que existe una segmentación educativa por sexos en España, en otras palabras, en España, así como en otros países, la población estudiantil no se distribuye de una forma homogénea, lo mismo sucede con la calidad de la misma. Este factor, aunque parezca tener una importancia relativa inferior, en mi opinión es bastante relevante. Ya que, si tenemos en cuenta que, dependiendo de la formación adquirida se desempeñara un tipo de trabajo u otro, así como, se trabajará en un sector económico diferente. Por lo tanto, la segmentación educativa, puede ser un factor explicativo de la segregación ocupacional (Apartado 2.3.). En consecuencia, voy a utilizar datos procedentes del Ministerio de Educación y Formación Profesional español.

Primero, creo que debo hacer hincapié en que, bajo mi punto de vista, a la hora de elegir entre una rama u otra educativa, es consecuencia de una elección personal, es decir, los individuos ante la situación de decidir, elegirán aquella carrera que maximice su utilidad. Dentro de una elección entre ramas educativas, la maximización de la utilidad supondrá elegir aquella rama, en la que el alumno se sienta más cómodo, es decir, que prefiera esa rama sobre otras. Los recientes movimientos feministas, creen que dicha elección está designada por razones socio-culturales, las cuales causan que las mujeres españolas tendieran a cubrir vacantes en ramas educativas mas vinculadas con humanidades y los hombres más vinculadas con las ciencias, siendo las ciencias una

rama educativa que permite a acceder, en términos medios, a sectores económicos cuya remuneración es más elevada. Por lo tanto, esto podría explicar una parte de la segregación ocupacional y a su vez, una porción del diferencial de remuneraciones medias. No obstante, no están totalmente contrastado que, esta elección sea por causas de índole socio-cultural. Diversos divulgadores y científicos especializados en el campo de la psicología evolutiva han desarrollado la teoría de la mayor variabilidad de los hombres, la cual achaca estas elecciones a cualidades innatas. Entre estos divulgadores podemos mencionar al autor y la obra: **Pinker, Steven (2003) «La tabla rasa »** . Este tema es muy interesante pero vuelve a alejarse de los objetivos propuestos por el trabajo.

Los últimos datos ofrecidos por el Ministerio de Educación, tienen una fecha de actualización del 7 de marzo de 2018, a continuación desplegaré una serie de gráficas y tablas en las cuales presento la distribución de los alumnos matriculados en grados formativos de formación profesional (FP a partir de ahora) y los alumnos de nueva matriculación en universidades (tanto públicas como privadas). No voy a tener en cuenta la evolución temporal ya que, los datos con mayor antigüedad presentados por el gobierno, son del curso académico 2013-2014 y no presenta grandes diferencias con las cifras del curso 2017-2018.

### **3.4.1. Distribución de alumnos de Formación Profesional.**

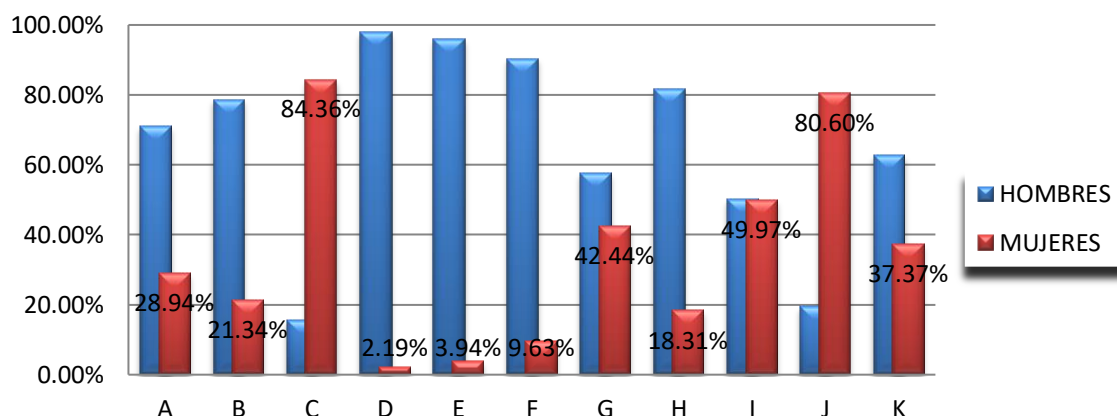
He dividido los cursos de FP de la siguiente manera:

<b>TOTAL</b>	<b>A</b>
<b>ACTIVIDADES SECTOR PRIMARIO</b>	<b>B</b>
<b>IMAGEN PERSONAL, TEXTIL, CONFECCIÓN Y PIEL</b>	<b>C</b>
<b>MECANICA, INSTALACION Y TRANSPORTE</b>	<b>D</b>
<b>ELECTRICIDAD Y ELECTRÓNICA</b>	<b>E</b>
<b>CONSTRUCCION, MADERA Y CORCHO</b>	<b>F</b>
<b>ARTES GRAFICAS</b>	<b>G</b>
<b>INFORMÁTICA Y COMUNICACIONES</b>	<b>H</b>
<b>ADMINISTRACIÓN, GESTIÓN,COMERCIO Y MÁRKETING</b>	<b>I</b>
<b>SERVICIOS SOCIOCULTURALES Y A LA COMUNIDAD</b>	<b>J</b>
<b>HOSTELERÍA Y TURISMO</b>	<b>K</b>

Lo primero que debemos destacar de la gráfica 3.2 es que, los alumnos varones de FP suponen más del 70%, respecto del total. Por lo tanto, con esta superioridad, es lógico que, exista superioridad porcentual en la mayoría de ramas. Me gustaría destacar,

aquellas ramas educativas que a pesar de esto, tienen una representación femenina superior.

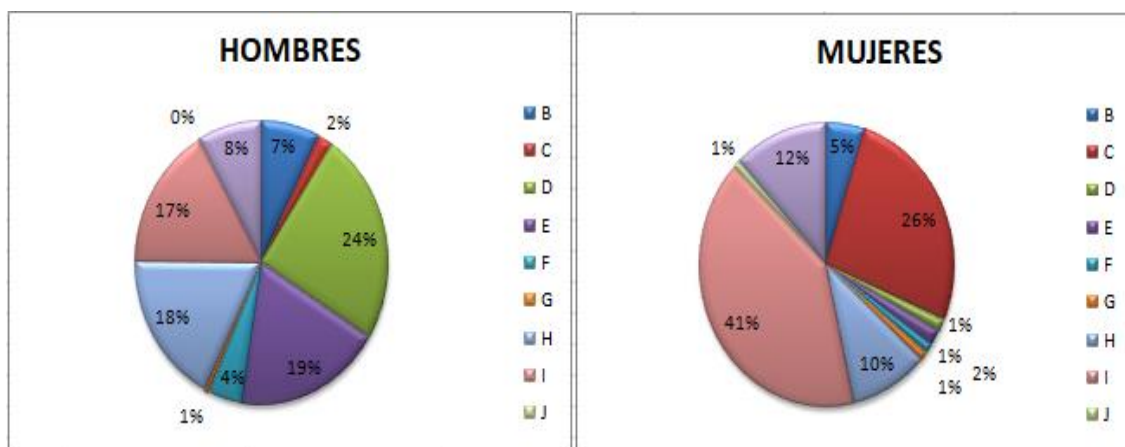
**Gráfica 3.2: Distribución en porcentaje respecto al total de alumnos por ramas de educación de los alumnos matriculados de FP por géneros, durante el curso 20017-2018.**



Elaboración Propia. Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional.

Estos son ramas como son C y J. Estas ramas de FP, están asociadas con profesiones laborales feminizadas. Por el lado contrario, ramas educativas como D, E y F, sufren el proceso inverso, ya que están relacionadas con sectores productivos, que como hemos visto en el apartado 2.3. están compuestos en su mayoría por varones. Dado a que, existe una superioridad significativa en el número de hombres matriculados en FP, utilizaré la gráfica 3.3, para observar en qué ramas de actividad se distribuye cada sexo.

**Gráfica 3.3: Distribución en porcentaje por ramas de educación de los alumnos matriculados de FP respecto al total de alumnos respecto a su sexo, durante el curso 2017-2018.**



Elaboración Propia. Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional.

A partir de la gráfica 3.3, podemos obtener varias conclusiones sobre la distribución y en este caso, las preferencias y elecciones personales que realizan cada género.

Desde la perspectiva femenina, podemos observar que, las ramas con un número superior de alumnas son: I y C. Por un lado, la rama I, no se trata de una rama educativa asociada a un sector económico con GMA bajas, sin embargo los puestos de trabajo asociado a esta rama (auxiliar de oficina etc.), suelen tener unas remuneraciones medias bajas. Por otro lado, la rama C, cuyos puestos de empleo como el sector de actividad tienen unas GMA bajas.

Por otro lado, están aquellas ramas educativas, con apenas demanda educativa por parte de las alumnas. Entre ellas, D, E, F, G y J. Donde, las 3 primeras están relacionadas con profesiones muy masculinizadas. En cambio, las ramas G y J son ramas con baja demanda dentro de ambos sexos debido a la dificultad de inserción en los sectores de actividad asociados..

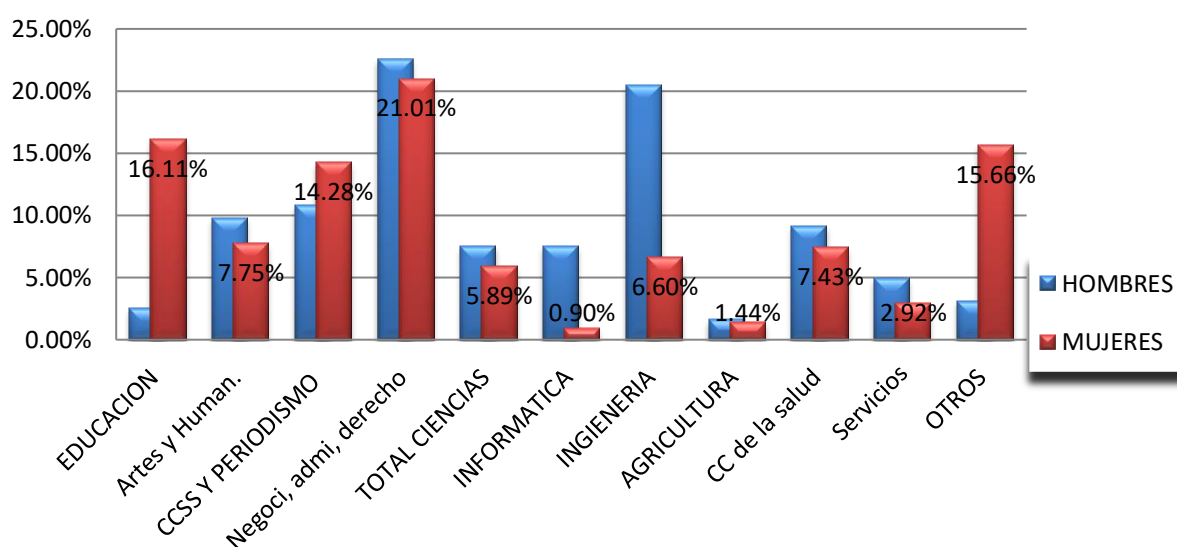
Desde la perspectiva masculina, las ramas más demandadas son: D, E (ya comentado que son ramas masculinizadas), I y H (informática y comunicaciones). La rama I, ya hemos comentado que tiene asociada GMA bajas, no obstante, como la proporción masculina es inferior a la femenina (24 pp.), que va a ser consecuencia de una posición relativa en un futuro superior de los hombres en cuanto a GMA se refiere. En el caso de H (informática y comunicaciones), esta área de conocimiento, está muy demandada en el mercado laboral, así como, que posee GMA superiores a la media. Por último comentar las ramas cuya representación masculina en proporción a la media es muy baja. Entre ellas: C, G y J. Donde C es una rama muy feminizada y además con GMA asociadas bajas. G y J son ramas de demanda baja.

#### **3.4.2. Distribución de alumnos de grados universitarios.**

Después de analizar los alumnos matriculados en FP, a continuación me centraré en los alumnos universitarios. Al igual que en el apartado de las ramas de FP, voy a utilizar unas gráficas para poder sacar conclusiones sobre las preferencias y elecciones personales. Además, hay que resaltar, que la proporción entre mujeres y hombres universitarios es de un 55% a favor de las mujeres, es decir, el 55% de alumnos de nueva matriculación en grados universitarios, son mujeres.

En el caso de los alumnos universitarios, sigue prevaleciendo la temática que aparece tanto en el apartado anterior (3.4.1.) como en el apartado de la segregación ocupacional. Es decir, los alumnos masculinos, en términos medios, siguen copando ramas académicas asociadas a sectores económicos con mayores remuneraciones en términos medios.

**Gráfica 3.4: Distribución en porcentaje de alumnos matriculados en primer año de grado universitario por ramas educativas, sobre el total de cada sexo para el curso 2017-2018.**



Elaboración Propia. Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional.

El ejemplo más evidente, lo encontramos en la rama de las ingenierías, donde, si comparamos la proporción de alumnos (sobre el número total de alumnos de su mismo sexo), los alumnos de ingeniería superan en una proporción de más de 12 pp. Además, si observamos respecto del total de alumnos que cursan una ingeniería, la relación se sitúa en un 71,52% para los varones.

Las mujeres copan ramas tales como la educación, las Ciencias Sociales y el periodismo. Una vez más, formación ligada a puestos de empleo peor remunerados en términos medios.

La conclusión es que, existe una segmentación por sexos en el sistema educativo, no obstante, no creo que sea únicamente por motivos culturales (pudiendo tener estos hoy

en día un peso importante), ya que, en la situación actual, cualquier alumno tiene la capacidad de acceder a cualquier grado ( ya sea universitario o de FP). Por lo tanto, puede que, no se fomente lo suficiente en los cursos previos al acceso a estos cargos. Por lo tanto supondría un problema en el origen, siendo esto que, al no fomentarse la curiosidad por temas "masculinos" al género femenino puede conllevar a que exista una segmentación salarial, la cual, a posteriori afecte a una segregación ocupacional, ocasionando problemas respecto a la igualdad de remuneraciones medias entre sexos.

### **3.5 "Techos de cristal"**

Para concluir con el apartado 3, voy a introducir el término techo de cristal. Se define como a la limitación velada del ascenso laboral de las mujeres dentro de una organización. Es un término que describe las barreras invisibles que tiene que afrontar las mujeres a la hora de promocionar en sus respectivas profesiones. Además, los autores especializados, afirman que este proceso, suele aparecer en ocupaciones de alta responsabilidad, con una cualificación elevada junto a sectores con remuneraciones elevadas. Por lo tanto, se asocia a profesiones tales como: Altos directivos y ejecutivos etc. Es decir, los defensores de la existencia de este fenómeno, afirman que, gran parte de la brecha salarial se explica, no por diferencias en los extractos bajos de la sociedad ( aquellos individuos con salarios más bajos), si no que se explica debido a las diferentes remuneraciones dentro de las profesiones con remuneraciones superiores.

Como hemos obtenido en la gráfica 2.2, más del 70% de directivos y gerentes pertenecían al género masculino. Por lo tanto, esto si puede dar lugar a que, la brecha en GMA en términos agregados, está influenciada debido a que por un lado, las remuneraciones alcanzadas en estos puestos de trabajo son superiores y además como también podemos observar en la tabla 2.5, la brecha en GMA por hora trabajada en este tipo de ocupación, es de las más elevadas.

No obstante, no queda claro, a qué puede ser debido, por un lado, que la proporción masculina sea tan elevada y por otro, por qué es superior la brecha salarial en este tipo de ocupación. Aquellos autores que corroboran las hipótesis de la existencia de los techos de cristal lo achacan a una discriminación hacia el género femenino por una serie de prejuicios socioculturales.

Bajo mi punto de vista, una explicación lógica, aunque muy incompleta para la proporción elevada de ocupados masculinos es la maternidad y todo lo que ello conlleva, ya explicado en el apartado 3.1. Y para argumentar la existencia de unas GMA por hora trabajada superiores por parte de los hombres en las ocupaciones comentadas podríamos dirigirnos a causas tales como la remuneración no lineal (apartado 3.3).

El techo de cristal, es una hipótesis, relativamente reciente, la cual, tiene por igual tanto defensores como detractores. No obstante, no se han conseguido todavía ninguna publicación que corrobore o desmienta que la existencia de estas diferencias, en los puestos de alta dirección, se explique por una discriminación per se (por el hecho de ser mujeres) en estos puestos de trabajo.

#### **4. Análisis del Plan de Acción (2017-2019) de la Comisión Europea**

Para acabar con este trabajo, dedicaremos este último apartado a abordar , la última comunicación de la Comisión Europea al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo en 2017. El plan consiste en, combatir el diferencial salarial entre géneros a partir de 8 líneas de actuación prioritarias. Por lo tanto, lo que pretendo con este apartado es, comentar las políticas que la UE cree convenientes para la erradicación de estas diferencias, observar si las indicaciones coinciden con los problemas que hemos encontrado a lo largo del trabajo y por último y si es preciso, exponer la ausencia de alguna política que pueda favorecer al proyecto del Comisión Europea.

Los 8 líneas de actuación son:

1. Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución.
2. Combatir la segregación profesional y sectorial.
3. Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical.
4. Abordar la penalización por cuidados.
5. Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres.
6. Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos.
7. Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.
8. Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.



En un análisis superficial de las medidas propuestas, podemos observar que la Comisión Europea, identifica en gran parte, las circunstancias que dan lugar a las diferencias salariales entre los géneros, ya sean medidas para combatir la segregación ocupacional (apartado 2.3), los techos de cristal (apartado 3.5), los estereotipos y/o prejuicios que puedan llegar a tener los con tratadores (apartado 1) así como la penalización por maternidad (3.1), que como hemos comentado influye en gran medida en el número medio de horas trabajadas (2.2). A continuación, voy a comentar cada una de las líneas de actuación desarrolladas por la Comisión.

### **1. Mejorar la aplicación del principio de igualdad de retribución.**

La Comisión Europea recuerda que todos los estados miembros deben cumplir el principio de igual retribución, recogido en el Tratado de funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), en particular su artículo 292. Es una medida que ya ha sido adoptada en España, ya que la ley, mas en particular "Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres", no permite que no existan diferencias salariales entre individuos que desarrollen explícitamente el mismo trabajo o para un trabajo de igual valor.

Además propone que tanto organizaciones públicas como privadas, realicen políticas de transparencia salarial, caracterizadas porque el empleador ponga a disposición de los empleados, información acerca las remuneraciones, tanto en especie como de las primas existentes. Así mismo, establece el concepto de trabajo de igual valor, caracterizado por una concordancia entre los requisitos educativos y profesionales; la cualificación necesaria y el esfuerzo y la responsabilidad requeridos.

También se establece que, se realizarán evaluaciones y se sancionará aquellos países que no cumplan con las prácticas recogidas en el TFUE.

Todas estas medidas son necesarias para que no se lleve a cabo ningún tipo de discriminación, ya sea por sexo, raza o de cualquier tipo, promoviendo una mayor igualdad así como, una mayor protección para aquel individuo que pueda ser discriminado. No obstante, en términos agregados, estas medidas a pesar de ser fundamentales, no van a dar solución a las causas de la existencia de la desigualdad salarial por géneros. Ya que, en España se han aplicado estas indicaciones con relativa rapidez y como hemos observado en el análisis temporal no han sido muy efectivas.

## **2. Combatir la segregación profesional y sectorial.**

Esta línea de ejecución, refleja los problemas ya comentados en el apartado 2.3, señalando las variaciones de representación existentes entre los diferentes sectores de actividad. También se refleja, que no es una conducta única de España, sino que es un proceso que se reproduce en toda la UE. Las medidas propuestas por la Comisión, consisten en incentivar la entrada de sectores económicos "masculinizados". Para ello, como he comentado en el apartado 3.4, la Comisión establece una relación directa entre la educación y la segregación. Al tratarse de una elección prematura e irreversible (entiéndase la elección de la rama de estudio) en muchas ocasiones, se pretende fomentar la eliminación de los estereotipos sobre las aptitudes, capacidades y el papel a desarrollar de cada uno de los géneros. Además de financiar un gran número de estudios y/o proyectos de lucha contra los estereotipos y segregación. En mi opinión, esta línea, se centra más en combatir estereotipos que en fomentar el estudio de las mujeres en ramas de conocimiento menos habituales para su género. La función de combatir estos estereotipos resulta clave para incentivar la entrada en estos campos no obstante, mediante una financiación de estudios en las ramas masculinizadas a favor de las féminas puede que tenga un efecto más inmediato y por lo tanto, se consiga converger hacia una situación en la que se eliminase la segregación educacional, sectorial y ocupacional.

## **3. Romper el techo de cristal: iniciativas para combatir la segregación vertical.**

La Comisión Europea, pone en evidencia que, en los puestos directivos de todos los sectores, existen una predominancia masculina. También hace referencia a la necesidad de que exista una representación femenina en la toma de decisiones cooperativas. Para ello, se exponen una serie de medidas, las cuales, consisten en que los puestos directivos estén formados en función de un plan de cuotas, para así ajustar el equilibrio en estos puestos de dirección.

En mi opinión, un sistema de cuotas, favorecerá la inclusión de las mujeres en estos puestos directivos, no obstante, puede que se pierda productividad debido a no seguir un sistema de meritocracia. No obstante, la línea de actuación 3 hace referencia al verdadero problema de los techos de cristal, que es la penalización por maternidad. Ya que, se ha puesto en marcha un plan de conciliación de la vida personal y laboral, el cual se especifica en el siguiente apartado.

#### **4. Abordar la penalización por cuidados.**

Para fomentar la conciliación entre la vida personal y laboral, la Comisión establece una serie de iniciativas para mejorar el actual marco jurídico de la UE tales como:

- Permisos relacionados con la familia y flexibilizar las jornadas laborales.
- Incentivar a los segundos sustentadores de la familia.
- Mejorar la calidad y accesibilidad a los servicios asistenciales formales.

Bajo mi punto de vista, este punto debería ser, el más promocionado por la UE, ya que, la penalización por maternidad, influye tanto, en el tipo de trabajo que se va a realizar (segregación ocupacional), el número de horas que puede dedicar aquel individuo que destinado al cuidado de los hijos (en general las mujeres) así como el ascenso o el acceso a posiciones corporativas de mas responsabilidad o toma de decisiones (los techos de cristal). Por lo tanto, toda medida que, incentive el reparto de tareas y que pueda incrementar la dedicación femenina en su vida laboral, son fundamentales.

#### **5. Dar mayor importancia a las capacidades, esfuerzos y responsabilidades de las mujeres.**

La segregación profesional y sectorial es generalizada y la situación solo está cambiando lentamente. A corto o medio plazo, también son necesarias medidas para mejorar los salarios en las profesiones con predominio de mujeres como reconocimiento de las capacidades, los esfuerzos y las responsabilidades movilizados en los sectores en que predominan las mujeres.

Bajo mi punto de vista, los incrementos en salarios, deben producirse por incrementos en productividad, esta medida, a pesar de fomentar la convergencia salarial entre géneros, es un proceso de discriminación, en este caso positiva. No obstante, una financiación para mejorar la productividad en los sectores con una proporción femenina superior ( con remuneraciones más bajas en términos medios), sería una propuesta más adecuada.

#### **6. Visibilizar: sacar a la luz las desigualdades y los estereotipos.**

Para combatir la brecha salarial, es imperativo comprender los problemas inherentes a este fenómeno así como para poder proponer aquellas soluciones más adecuadas.

Por lo tanto, la Comisión Europea, seguirá realizando un seguimiento e informado sobre la evolución de este fenómeno a través de una serie de informes, trabajos y estudios pertinentes.

En mi opinión, este punto es básico para combatir la desigualdad de remuneraciones y no tengo objeción alguna.

## **7. Alertar e informar sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres.**

Se vuelve a hacer hincapié en la relevancia de ofrecer información a todos los implicados en este proceso. La Comisión afirma que, el proceso de convergencia debe darse a partir de la colaboración colectiva y para ello es necesario tanto hacer un seguimiento como de informar a los implicados. Para una mayor sensibilización con este problema la Comisión se compromete a difundir cada año información actualizada con datos nacionales de material específico. Así como, llamar la atención de la población europea para concienciarla sobre el problema y sus causas.

Es importante que se difundan las causas, para que, las propias mujeres sepan cual es el origen del diferencial y no se achaque únicamente a una discriminación única por razón de género. Además de poder solucionarla a través de valorar sus preferencias desde otra perspectiva. Este apartado está muy ligado con el anterior, por lo que no hay objeciones por mi parte.

## **8. Mejorar las asociaciones para corregir la brecha salarial entre hombres y mujeres.**

Compromiso por parte de la Comisión Europea y de la UE, a colaborar con los estados miembros, empresas, sociedad civil y los componentes restantes para la realización de unas buenas prácticas.

Tras analizar las vías de actuación que ha propuesto la Comisión Europea, podemos observar que, las diferencias salariales entre hombres y mujeres no son un caso aislado en España y además, comparten las mismas causas o factores para la existencia de esta. La Comisión Europea, le da una gran importancia a eliminar estereotipos ligados a los sexos. Es un tema fundamental al tratar de conseguir una mayor igualdad sin embargo, si se pretende conseguir una mayor igualdad en las remuneraciones, se debe incentivar en gran medida una distribución equitativas en tareas tales como la paternidad y la

maternidad ( o cualquier tarea que pueda perjudicar la realización de un número mayor de horas del género femenino) para así permitir que las mujeres destinen un número superior de horas a su progreso profesional.

También tiene sentido bajo mi opinión, crear iniciativas de fomento de empleo, de forma que, existan rebajas fiscales para la contratación femenina, sobre todo a tiempo completo y en sectores en los cuales la representación femenina es escasa.

Para combatir la segregación ocupacional, además de proponer iniciativas como la anterior mencionada, debe de enfrentarse de forma directa a la segmentación educativa. Para poder obtener una distribución mas homogénea en el ámbito educativo, propondría un sistema de becas o subvenciones para tener un efecto llamada en nuevas alumnas en ramas educativas con baja representación femenina, las cuales se vinculan con sectores económicos con remuneraciones salariales más elevadas como también una productividad mayor.

Medidas como la transparencia salarial, fomentan una igualdad superior entre géneros, ya que si se da el caso, de que exista discriminación en un puesto de trabajo, esto da un mayor poder al trabajador y puede denunciar estas prácticas discriminatorias.

La actualización y evolución de los datos referentes a la desigualdad salarial, no es una medida directa para la reducción de esta, no obstante, la mayor información e identificación de las causas de su existencia, pueden incentivar la colaboración colectiva tanto de hombres como mujeres para reducir el fenómeno estudiado durante todo el trabajo.

## **5. Conclusiones**

El principal objetivo de este trabajo consiste en evidenciar las causas y/o factores que producen el fenómeno de diferencias salariales en España y cómo se intenta combatir este fenómeno de desigualdad por parte de la Unión Europea.

En primer lugar, hemos demostrado que gran parte del diferencial se explica a partir de las diferencias cuantitativas (menor número de horas de trabajo efectivas) como por las diferencias en cualitativas (segregación ocupacional). A su vez, tras el repaso de las teorías de la segregación ocupacional, hemos comprobado que muchas de ellas han quedado obsoletas, no obstante, todas ellas contribuyen a confirmar que, existen todavía

un gran número de estereotipos que contribuyen a que estas diferencias sigan vigentes. Sin embargo, la segregación ocupacional, es uno de los factores clave, ya que las ocupaciones "feminizadas", siguen teniendo remuneraciones asociadas inferiores a las ocupaciones "masculinizadas".

Al ser un análisis temporal de la última década, podemos comprobar que la crisis provocó una divergencia sobre el proceso de equiparamiento en términos medios de las remuneraciones entre los sexos. Como hemos explicado tanto por fenómenos como el del trabajador añadido y la eliminación de empleo masculino de remuneraciones bajas.

Uno de los factores que tiene una clara correlación positiva con el diferencial salarial y con los presentados en los apartados 2.2 y 2.3 es la maternidad. Ya que, este proceso natural y necesario, todavía hoy en día está bajo la potestad de las mujeres y provoca repercusiones y/o penalización en el mercado laboral y las retribuciones de este.

La elección de los estudios (apartado 3.4) que a posteriori originara una ocupación en el mercado laboral, también es un factor evidente, el cual, provoca una mayor segregación ocupacional. No obstante, al tratarse de una elección libre, no podemos constatar que se trate por ser un proceso cultural que encamine a las mujeres hacia estas ramas de conocimiento o en cambio se trate de una elección que maximice las preferencias del género femenino, hablando siempre en términos medios.

Las hipótesis descritas en los puntos 3.3 y 3.5, están relacionadas con la segregación ocupacional (horizontal y vertical) y a pesar de que todavía es controversial si estos fenómenos tienen rasgos discriminatorios o no, que el género femenino está en una posición relativa muy inferior respecto a los temas tratados en estos apartados, no tiene discusión.

Con respecto al Plan de Acción planteado por la Comisión Europea, refleja la necesidad de realizar el estudio, en varias de sus vías de acción propuestas. Además constata que se debe combatir estas diferencias salariales si el objetivo de la sociedades avanzadas es la búsqueda de la igualdad. No obstante, algunas medidas pueden provocar procesos de discriminación positiva que pueden resultar negativos en términos de igualdad y por mi parte he propuesto ciertas medidas que pueden fomentar la convergencia entre los géneros, en base a un cambio de mentalidad y/o elecciones por parte del género femenino.

Por lo tanto, existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en términos medios, no obstante, puede explicarse en gran parte por todos los fenómenos descritos. Y si toda la sociedad está dispuesta a colaborar con las políticas propuestas por la UE, se conseguirá reducir los efectos de todos los factores y/o fenómenos provocando que, el proceso de convergencia en un medio largo plazo será un hecho.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

Instituto Nacional de Estadística, (INE).

- Encuesta de Población Activa.  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195129](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595#!tabs-1254736195129)
- Encuesta Anual de Estructura Salarial y Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial.  
[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596#!tabs-1254736061996](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596#!tabs-1254736061996)

[https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596#!tabs-1254736061996](https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736177025&menu=resultados&idp=1254735976596#!tabs-1254736061996)

GONZALEZ ESCALONILLA, M (2016) " Brecha salarial entre hombres y mujeres: Un análisis por cuantiles."

Mr. J. Alphonso Brown (1995) " Good for business: Making full use of the nations human capital"

ALDAZ ODRIOZOLA, L y EGUÍA PEÑA, B (2016). «Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español». Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 156: 3-20.

ANKER, R. (1997): "*La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías*". Revista Internacional del Trabajo.

BERGMANN, B. (1971) " *The Effect on White incomes of Discrimination in Employment*"

COMISIÓN EUROPEA (2017). "*Como combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la UE*"

DE LA RICA, S. (2007). "*Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002*". Publicación multimedia.

EUROSTAT. (2008). Structure of Earnings Survey (SES). Madrid: Eurostat INE.  
(2016). Encuesta anual de Estructura Salarial. Año 2018.

RIBAS BONET, M.A. (2004): "*Desigualdad de género en el mercado laboral: un problema actual*". Publicación multimedia.

GOLDIN, CLAUDIA. (2015) "*Hours flexibility and the gender gap in pay*"

MURILLO HUERTAS, INÉS P., SIMÓN, HIPÓLITO (2013) " *La Gran Recesión y el diferencial salarial por genero en España*" Hacienda Pública Española / Review of Public Economics, 208-(1/2014): 39-76 © 2014, Instituto de Estudios Fiscales DOI: 10.7866/HPE-RPE.14.1.

PINKER, STEVEN (2003) " La tabla rasa " Ediciones Paidós.

Ministerio de Educación y Formación Profesional español. *Gobierno de España*.  
<http://www.educacionyfp.gob.es/servicios-al-ciudadano/estadisticas.html>



*"Con derechos y libertad,  
viene el derecho a ser más libre  
para tomar mejores decisiones por ti mismo."*

Jordan Peterson.